



TESIS DOCTORAL
PhD THESIS

Departamento de Sociología
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad Autónoma de Madrid

**El uso social del permiso de paternidad en
España**

Social Use of Paternity Leave in Spain

Pedro Romero Balsas

Dirigida por: Dr. Gerardo Meil Landwerlin
Madrid, España

2014

Diseño portada y logo: Andrés Guillén Cazórla
murfy88@hotmail.com
Impresión: LLARdigital

Agradecimientos

Aprovecho estas líneas para agradecer, en primer lugar, al Ministerio de Ciencia en Innovación (MICINN) por la financiación del proyecto “El uso social de los permisos parentales” (CSO2009-11328), que ha hecho posible el poder dedicar mi tiempo a la realización de esta tesis. Mi experiencia con el profesor Gerardo Meil ha superado cualquiera de mis expectativas. Desde el momento en que aterricé en Madrid, me ha acompañado y ayudado en las distintas fases de mi proceso de aprendizaje con gran profesionalidad, confianza y calidad humana. Le agradezco profundamente las múltiples oportunidades que con generosidad me ha ofrecido, sus consejos y los momentos vividos.

También me gustaría agradecer al grupo de investigación “Análisis del cambio familiar” desde el cual empecé a dar mis primeros pasos en el campo de la investigación. En este grupo he tenido la gran suerte de conocer a Dafne Muntanyola y Jesús Rogero, los cuales me han brindado su amistad, saber hacer y experiencia para trabajar conjuntamente. A las personas que integran el *departamento de Sociología* de la *Universidad Autónoma de Madrid* por las conversaciones de las que tanto aprendo y aprecio. En particular, mi agradecimiento a Carlos Fernández y a Rafael Ibáñez por invitarme a participar en su manual de Sociología de la empresa, el trabajo y las organizaciones. Me gustaría agradecer a Norbert F. Schneider y los miembros del *Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung* (Wiesbaden) por su cálida acogida, excelente relación e integración en su grupo de trabajo durante mi estancia en Alemania.

Desde aquí también mis palabras de gratitud al cariño y apoyo de mis padres, María y Pedro, y de mi hermano, Luis. En especial mi agradecimiento es para Laetitia, mi compañera de viaje, con la que la vida es una aventura continua.

TESIS DOCTORAL

El uso social del permiso de paternidad en España

Autor: Pedro Romero Balsas

Director: Prof. Dr. Gerardo Meil Landwerlin

Fecha de inscripción: 5 de Mayo de 2011

Resumen

Esta tesis doctoral está configurada como un compendio de artículos de investigación empírica. El desarrollo de esta tesis está enmarcado en mi participación en el proyecto de investigación “El uso social de los permisos parentales” (CSO2009-11328) dirigido por Gerardo Meil Landwerlin y financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación. A través de la participación en este proyecto, y con la colaboración de los miembros del grupo de investigación “Análisis del Cambio Familiar”, se han ido desarrollando los artículos que componen esta tesis doctoral. La piedra angular de esta tesis es el estudio de diversas dimensiones del permiso de paternidad en España.

Existe una corriente a nivel europeo que tiene como objetivo incentivar a los varones a participar en la crianza de los hijos mediante el diseño e implementación de medidas políticas. Las distintas medidas políticas utilizadas para este propósito son las cuotas de permiso parental reservadas exclusivamente a varones (“daddy quotas”), los bonus de permiso parental para varones que han utilizado un permiso parental (“daddy bonus”) y los permisos de paternidad. El primer permiso de paternidad fue implementado por Noruega en el año 1993 y ha sido desde entonces utilizado por

diversos países europeos. En España también se optó por implementar el permiso de paternidad en 2007. El permiso de paternidad en España, a nivel estatal, consiste en 13 días de permiso que pueden ser utilizados desde el momento del nacimiento del bebé hasta el momento inmediatamente posterior al término del permiso de maternidad. El permiso de paternidad conlleva un reemplazo de ingresos del 100% hasta un techo económico. Generalmente, este permiso se une a los 2 días de permiso por nacimiento previamente existentes. La financiación del permiso de paternidad (13 días) es sufragada por el sistema de la Seguridad Social, y los dos días de permiso por nacimiento son sufragados por el empresario. Las cotizaciones a la Seguridad Social son mantenidas en este periodo de 15 días.

Mediante los artículos que componen esta tesis se han cubierto diversas dimensiones sobre la utilización del permiso de paternidad. Se ha indagado el alcance y significado de la utilización del permiso de paternidad, los condicionantes laborales, socio-económicos y de valores para su uso, así como sus consecuencias en el reparto de tareas de cuidado de niños y en el reparto de tareas domésticas. A partir de la utilización del método mixto de investigación en este trabajo, se ha realizado un ejercicio de reflexión metodológica del uso de teléfono como herramienta para el estudio del uso del permiso de paternidad. Estas cuestiones se exponen más detalladamente en los siguientes párrafos, siguiendo una descripción de los artículos que componen este trabajo.

El primer artículo que forma esta tesis doctoral se titula *Decision-Making Factors within Paternity and Parental Leaves: Why Spanish Fathers Take Time Off from Work*, está publicado en la revista *Gender, Work and Organization* (2013, Vol. 20: 678-691), y ha sido escrito en coautoría con Dafne Muntanyola Saura y Jesús Rogero García. El objetivo de este estudio es conocer por qué y cómo los progenitores varones deciden utilizar permisos parentales y de paternidad. Para responder a este objetivo se analiza el discurso

de los varones que han utilizado permisos de distinta duración (entre 2 y 3 días; alrededor de 15 días; más de un mes), distinguiendo cuatro ejes analíticos: 1) significado que otorgan los entrevistados al permiso (derecho/deber), 2) tipo de decisión de la toma del permiso (individual/pareja), 3) orientación de los entrevistados hacia al empleo y al cuidado; 4) valoración de los recursos formales e informales de cuidado. Los grupos de padres analizados se dividen en función del número de días de permiso utilizados. Se han realizado 30 entrevistas en profundidad semi-estructuradas vía telefónica y se ha aplicado la metodología crítica del discurso. Los principales resultados apuntan a que la utilización de permisos de paternidad es considerada generalmente como un derecho, pero solo excepcionalmente como un deber, así como la toma de decisión es expresada habitualmente como una elección individual.

Los progenitores varones que utilizan permisos parentales de mayor duración evalúan su utilización como un deber con sus familias y no meramente un derecho, y la pareja participa activamente en la decisión de solicitar el permiso. Estos padres suelen mostrar una menor orientación hacia el empleo remunerado, un rechazo explícito a otros recursos de cuidado, especialmente en los primeros meses de vida del descendiente, y una actitud más sensible hacia el cuidado. Por otra parte, aquellos varones que utilizan un menor número de días de permiso tras el nacimiento expresan una mayor conexión con el empleo remunerado, así como expresan los riesgos laborales de los permisos parentales como el principal obstáculo para su utilización.

El segundo artículo de esta tesis se titula *Fathers Taking Paternity Leave in Spain: Which Characteristics Foster and Which Hamper the Use Of Paternity Leave?* y está publicado en la revista *Sociologia e Politiche Sociali* (2012, vol. 15, Special Issue: 105-130). El objetivo de este estudio consiste en conocer cuáles son las principales barreras a la utilización del permiso de paternidad. En

este trabajo se examina, por un lado, el alcance del uso del permiso de paternidad y, por otro lado, cuales son los factores socioeconómicos, laborales e ideológicos que condicionan el uso del permiso de paternidad. Al mismo tiempo, persigue evaluar qué elementos estructurales (situación y condición laboral) e ideológicos (valores y actitudes) actúan como barreras a la utilización del permiso de paternidad. Los datos utilizados provienen de la base de datos “El uso social de los permisos parentales 2012”. La muestra de esta encuesta se compone de 4000 personas con edades comprendidas entre 25 y 60 años. La submuestra empleada para el análisis está compuesta de 600 varones con al menos un hijo a partir de 2007. Para llevar a cabo el análisis se utiliza una aproximación metodológica cuantitativa, utilizando el análisis de regresión logística binaria.

Los principales resultados muestran que alrededor de uno de cada cuatro progenitores varones susceptibles de utilizar el permiso de paternidad lo utilizan. El conocimiento de la existencia del permiso de paternidad es del 95,8%. Entre las condiciones laborales examinadas, la mayor barrera a la utilización del permiso de paternidad es ser trabajador autónomo o *freelance*. Al mismo tiempo, trabajar en el sector público, en empresas de gran tamaño, en empresas con un mayor porcentaje de varones, y no haber experimentado una situación de desempleo favorecen la utilización del permiso de paternidad. Los valores igualitarios respecto a la distribución de roles en el cuidado y unos valores más orientados a la familia guardan una relación positiva y significativa con la utilización del permiso de paternidad. En cuanto a las variables familiares, destaca que el permiso de paternidad se utiliza significativamente más cuando es el primer hijo, cuando solo trabaja el progenitor varón y cuando está casado.

El tercer artículo que compone esta tesis, con el título de *Roles de género y permiso de paternidad*, se encuentra en proceso de evaluación de la Revista Española de Investigaciones Sociológicas.

El objetivo de este artículo ha sido conocer si la utilización del permiso de paternidad ha fomentado una mayor implicación de los varones en las tareas de cuidado de niños y domésticas. Se ha testado si la utilización del permiso de paternidad ha dado lugar a un reparto más igualitario de estas tareas. Al mismo tiempo, se ha examinado la intensidad de las consecuencias en la esfera privada, tales como el reparto de tareas de cuidado y tareas domésticas, para las parejas de doble ingreso y parejas de solo un ingreso. Para llevar a cabo este estudio se han creado sendos índices de tareas de cuidado de niños y tareas domésticas. El análisis se nutre, como para el segundo artículo, de la información contenida en la base de datos “El uso social de los permisos parentales 2012”. La aproximación empírica ha sido cuantitativa y se han creado modelos analíticos multivariantes, utilizando la regresión ordinaria de mínimos cuadrados.

Los principales resultados apuntan a que la utilización del permiso de paternidad favorece una mayor dedicación a tareas de cuidado de los hijos. No obstante este efecto es limitado, puesto que no se traduce en una mayor participación relativa de los varones respecto a las mujeres en las tareas de cuidado de niños. En cuanto al efecto de la utilización del permiso de paternidad en el resto de las tareas domésticas, se produce un reparto más igualitario. Los resultados sugieren que los efectos hacia una redefinición de roles más igualitaria son de mayor calado en los progenitores varones que conforman una pareja de un solo ingreso que en aquellos que conforman una pareja de doble ingreso.

El cuarto y último artículo que comprende esta tesis, titulado *Interviewing and surveying over the phone: a reflexive account of a research on parenting*, está publicado en la revista *Quality and Quantity* (2013, Early view, doi: 10.1007/s11135-013-9911-8). Este trabajo se ha realizado en coautoría con Dafne Muntanyola Saura. El objetivo de este estudio ha sido conocer y comparar el papel del teléfono como herramienta de investigación en las aproximaciones

metodológicas cualitativas y cuantitativas que se han desarrollado en el marco del estudio del uso de permisos parentales. El epicentro de este artículo es el análisis del uso del teléfono para obtener datos empíricos cuantitativos y cualitativos sobre la utilización de licencias parentales por parte de los progenitores varones. Esta reflexión metodológica se fundamenta, a su vez, en una metodología cualitativa basada en entrevistas en profundidad cara a cara a los responsables del trabajo de campo de la encuesta “El uso social de los permisos parentales 2012”. Se realizaron seis entrevistas a responsables de la elaboración del trabajo de campo cuantitativo, y se recogieron notas de los investigadores que realizaron las entrevistas en profundidad vía telefónica. El resultado principal apunta a que la eficacia de la utilización del teléfono en una investigación depende de la adecuación para una metodología específica, en lugar de una cuestión de validez, fiabilidad o credibilidad. Por tanto, se observa que es el diseño metodológico el que determinará, en mayor medida, la naturaleza de los datos recogidos mediante el teléfono.

THESIS

Social Use of Paternity Leave in Spain

Author: Pedro Romero Balsas

Director: Prof. Dr. Gerardo Meil Landwerlin

Submission date: 5 May 2011

Abstract

This thesis is written as a compendium of empirical research articles. The backdrop to the development of the thesis is my participation in the research project “The Social Use of Parental Leave in Spain” (CSO2009-11328), directed by Gerardo Meil Landwerlin and funded by the Ministry of Science and Innovation. Thanks to participation in this project and the collaboration with the members of the research group “Analysis of Family Change”, I have developed the articles that make up this thesis. The cornerstone of this thesis is the study of diverse issues relating to paternity leave in Spain.

There is a trend at a European level to encourage men to participate in the nurturing of their children, by means of the design and implementation of policy-based measures. The different policy-based measures used for this purpose are quotas of parental leave exclusively reserved for men (“daddy quotas”), parental leave bonuses for men who have already used a parental leave (“daddy bonuses”), and paternity leave.

The first paternity leave policy was implemented by Norway in 1993 and, since then, it has been introduced in diverse European countries. Spain decided to implement it in 2007. Paternity leave in Spain, at a national level, consists of 13 leave days that may be used

any time from just after childbirth to the day immediately following the end of maternity leave. Paternity leave includes an income replacement of 100%, up to a ceiling. Generally, this leave is combined with the previously existing two leave days that are allowed for the birth of a child. The funding of paternity leave (13 days) is paid by the social security system, while the two birth leave days are paid by the employer. The man's contributions to the social security system are maintained during this 15 day period.

The articles that comprise this thesis cover diverse issues about the use of paternity leave. We have inquired into the extent and meaning of the use of paternity leave; work, socio-economical, and value-based conditions for its use, as well as its consequences in the distribution of childcare tasks and the allocation of household labour. As we used mixed methods research in this research, we have carried out a methodological reflection on the use of the telephone as a tool for the study of paternity leave use. These questions are exposed in more detail in the following paragraphs, following a description of the articles that make up this work.

The first article of this thesis is called *Decision-Making Factors within Paternity and Parental Leaves: Why Spanish Fathers Take Time Off from Work*. It is published in the journal *Gender, Work and Organization* (2013, Vol. 20: 678-691), and was written in collaboration with Dafne Muntanyola Saura and Jesús Rogero García. The aim of this study was to understand why and how fathers decide to use both paternity and parental leave.

To answer these questions we analyzed the discourse of fathers who took different lengths of leave (between 2 and 3 days; around 15 days; more than one month), distinguishing four analytical axes: 1) interviewees' perception of the leave (right/duty), 2) their decision-making process (individual/couple), 3) the career and childcare orientation of the interviewees; 4) evaluation of formal and informal care resources. The analyzed group of fathers was divided

according to the number of leave days taken. We performed 30 semi-structured in-depth interviews over the telephone and applied a critical discourse methodology.

The main results indicate that the use of paternity leave is generally considered as a right, but only exceptionally as a duty; likewise, the decision-making process is usually expressed as an individual choice. Fathers who took longer parental leave consider its use as a duty towards their families and not merely as a right, and their partners were found to have participated actively in the decision-making process. These fathers tended to show a low work-connection discourse, an explicit rejection of other care resources, especially during the child's first months of life, and a more care-sensitive attitude. Conversely, fathers who remained off work for fewer days after the birth expressed a high work-connection discourse, and reported risk to job position related to parental leave to be the main obstacle for its use.

The second article of this thesis is called *Fathers Taking Paternity Leave in Spain: Which Characteristics Foster and Which Hamper the Use Of Paternity Leave?*, and is published in the journal *Sociologia e Politiche Sociali* (2012, vol. 15, Special Issue: 105-130). The goal of this study was to understand what the main obstacles to the use of paternity leave are. In this work we examined, on the one hand, the scope of paternity leave use and, on the other, what the socio-economical, work-related, and ideological factors conditioning the use of paternity leave are.

At the same time, it sought to evaluate which structural elements (situational and working conditions) and ideological elements (values and attitudes) act as obstacles to the use of paternity leave. Data was collected from the database "The Social Use of Parental Leave in Spain". The sample of this survey was composed of 4000 people whose ages span from 25 and 60 years. The subsample

used for the analysis was composed of 600 men who had fathered at least one child since 2007.

To carry out the analysis, we used a quantitative methodological approach, using binary logistic regression analysis. The main results show that around one of every four fathers eligible to take a period of paternity leave actually takes it. Knowledge of the existence of the paternity leave was found to be 95.8%. Among the examined working conditions, the biggest obstacle when taking a paternity leave was found to be being self-employed or a freelance worker. At the same time, working in the public sector, in large-sized companies, in companies with a higher percentage of men, and not having experienced an unemployment situation before encouraged the use of paternity leave. Egalitarian values regarding role distribution in childcare and more family-oriented values were related to a positive and significant relationship with the taking of paternity leave. Regarding family-related variables, we highlighted that paternity leave is more significantly used with the first child, when only the father works, and when the father is married.

The third article of this thesis, which is called *Roles de género y permiso de paternidad* (“Gender Roles and Paternity leave”), is currently in the review process for publication in the journal *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. The goal of this article was to understand whether the use of paternity leave has fostered a greater involvement of men in childcare and household activities. We examined whether the use of paternity leave has resulted in a more egalitarian distribution of these activities. At the same time, we examined the magnitude of the consequences in the private sphere, for example distribution of childcare and household tasks, for double income couples and single income couples. In order to carry out this study, we created two task indexes for childcare tasks and household tasks.

As in the second article, the analysis is based on information from the database “The Social Use of Parental Leave in Spain”. The empirical approach was quantitative and we created multivariate analytical models using logistic regression. The main results indicate that the use of paternity leave fosters a greater dedication to childcare tasks. Nonetheless, this effect is limited, since it does not translate to a higher participation of men, in comparison to women, in childcare tasks. Regarding the effect of the use of paternity leave in other household tasks, the distribution was found to be more egalitarian. The results suggest that the movement towards a more egalitarian role redefinition is deeper in fathers who are part of a single income couple rather than those who are part of a double income couple.

The fourth and last article of this thesis is called *Interviewing and surveying over the phone: a reflexive account of a research on parenting*, and is published in the journal *Quality and Quantity* (2013, Early view, doi: 10.1007/s11135-013-9911-8). This work was carried out in collaboration with Dafne Muntanyola Saura.

The goal of this study was to define and compare the role of the telephone as a research tool in the qualitative and quantitative methodological approaches that have been developed in the frame of the study of use of parental leave. The focus of this article was the analysis of the use of the telephone as a tool to obtain qualitative and quantitative empirical data about fathers’ use of parental leave. This methodological reflection is grounded on a qualitative methodology based on face to face in-depth interviews with those responsible for the field work of the survey “The Social Use of Parental Leave in Spain”.

We carried out six interviews with people responsible for carrying out the quantitative fieldwork, and collected notes from the researchers who had performed the in-depth telephone interviews. The main result indicates that the efficiency of telephone use in

research such as our own depends on the adaptation of a specific methodology, instead of being a question of validity, reliability, or credibility. Thus, we suggest that it is methodological design that will determine, to a greater extent, the nature of data collected through telephone.

Tabla de Contenido

Agradecimientos	iii
Resumen	v
Abstract	xi
Introducción.....	9
1. Definición y breve repaso sobre los permisos para el cuidado de niños en España	14
2. Integración del caso español en las clasificaciones de países respecto a sus políticas familiares y permisos para el cuidado de niños	18
3. Semejanzas y divergencias en las políticas de permisos parentales en Europa	23
4. Estructura del cuerpo de la tesis.....	26
Bibliografía	28
Artículo 1: Decision-Making Factors within Paternity and Parental Leaves: Why Spanish Fathers Take Time Off from Work	35
Abstract	36
1. Introduction.....	37
2. The Spanish context	38

3. Fathers' decision-making factors in paternity and parental leaves.....	41
4. Methodology.....	43
5. Analysis	45
5.1. Less Than Five Days Off From Work.....	47
5.2. 15 Days Off From Work.....	50
5.3. More Than One Month Off From Work.....	52
6. Conclusions.....	57
Bibliography	61
Artículo 2: Fathers Taking Paternity Leave in Spain: Which Characteristics Fosters and Which Hampers the Use of Paternity Leave.....	67
Abstract	68
1. Introduction.....	69
2. Literature Review on Leave-Taker Fathers	71
3. Hypotheses.....	74
4. Methodology.....	76
5. Results	77
5.1. Knowledge on Paternity Leave and Social Images of the Consequences of its Use.....	78
5.2. Characteristics of Paternity Leave-Takers in Spain	80
5.3. Logistic Regression Analysis.....	88

Tabla de contenido

6. Summary and Discussion	97
References	100
Artículo 3: Roles de género y permiso de paternidad.....	105
Abstract	106
1. Introducción.....	108
2. Revisión de evidencias empíricas sobre la influencia de los permisos parentales en el trabajo reproductivo de los progenitores varones.....	112
3. Objetivos e hipótesis	116
4. Datos y metodología.....	118
5. Resultados.....	120
5.1. Variables dependientes: El reparto de las tareas reproductivas.....	120
5.2. Análisis multivariantes y discusión de resultados. El impacto del permiso de paternidad en el reparto de roles en la esfera reproductiva	125
6. Conclusiones ¿Hacia la igualdad de género en el cuidado y labores del hogar mediante la licencia de paternidad en España?	140
Referencias bibliográficas	142
Artículo 4: Interviewing and surveying over the phone: a reflexive account of a research on parenting	147
Abstract	148
1. Introduction.....	149

2. Brief literature review	150
2.1. A mixed-methods approach	150
2.2. The phone as a research tool	153
3. Methods: the object of study and the applied methodology	155
4. Findings	159
4.1. Sampling, design and the impact of technology	159
4.2. The phone interview and the phone survey as forms of interaction	164
5. Conclusions.....	172
References	176
Conclusiones de la tesis	181
1. Introducción	181
2. Resumen global de resultados.....	183
3. Futuras líneas de investigación	192
Bibliografía	196
Conclusions of the PhD Thesis.....	201
1. Introduction.....	201
2. Overall Summary of Results.....	202
3. Future Research Lines	211
References	214

Tabla de Figuras

<i>Table1-Changes in Spanish parental leave rights between 1980 and 2007.....</i>	<i>40</i>
<i>Fig.2-Discourse decision-making factors in taking time off work among Spanish fathers</i>	<i>47</i>
<i>Table 3-Knowledge of paternity leave</i>	<i>79</i>
<i>Table4-Perception of discrimination and involvement in childcare</i>	<i>79</i>
<i>Table5-Use of paternity leave</i>	<i>80</i>
<i>Table6-Use of paternity leave by labour status of the couple, working sector and employment status</i>	<i>81</i>
<i>Table7-Use of paternity leave by size and gender distribution in the company and experience of unemployment.....</i>	<i>82</i>
<i>Table8-Use of paternity leave by age, age of the partner and age difference in couple.....</i>	<i>83</i>
<i>Table9-Use of paternity leave by number of children and age of the youngest child</i>	<i>84</i>
<i>Table10-Use of paternity leave by level of education of the respondent and his partner and difference of education in the couple</i>	<i>85</i>
<i>Table11-Use of paternity leave by size of place of residence and marital status</i>	<i>86</i>

<i>Table12-Use of paternity leave by ideology of role in childcare and leave</i>	<i>87</i>
<i>Table13-Use of paternity leave by degree of difficulty in balancing work and family life and by work/family orientation.....</i>	<i>88</i>
<i>T.14-Logistic Regression model. Dependent variable: have used/haven't used the paternity leave.....</i>	<i>95</i>
<i>T.15-Logistic regression model. Dependent variable: Have used/haven't used the paternity leave.....</i>	<i>96</i>
<i>Table16-Reparto tareas de cuidado de niños y tareas domésticas</i>	<i>123</i>
<i>Table17-Índices sobre el reparto de roles y uso del permiso de paternidad</i>	<i>125</i>
<i>Table18-Análisis de regresión OLS. Índice de reparto de cuidado de niños y tiempo dedicado al cuidado de niños</i>	<i>134</i>
<i>Table19-Análisis regresión OLS. Índice de reparto de cuidado de niños y tiempo dedicado al cuidado de niños (parte2)</i>	<i>135</i>
<i>Table20-Análisis de regresión OLS. Índice de reparto de tareas domésticas</i>	<i>139</i>
<i>Table21-List of interviews by age, gender and professional status, including the authors</i>	<i>157</i>
<i>Table22-Coding scheme applied with Atlas.ti qualitative analysis software</i>	<i>158</i>

Introducción

El desarrollo de esta tesis está enmarcado en mi participación en el proyecto de investigación “El uso social de los permisos parentales” (CSO2009-11328) dirigido por Gerardo Meil Landwerlin y financiada por el Ministerio de Ciencia e Innovación. La inmersión en el proyecto, desde la parte del diseño al análisis y presentación de resultados, me ha proporcionado los instrumentos adecuados para la realización de la tesis. El proyecto, sin embargo, abarca temas más amplios de los aquí recogidos, tales como la utilización de reducciones de jornada y excedencias, tanto para el cuidado de niños como para el cuidado de personas dependientes.

El presente trabajo de investigación está centrado en el uso que los progenitores varones realizan de los permisos parentales, y muy especialmente en la utilización del permiso de paternidad. En este sentido, el interés ha radicado en conocer cómo ha impactado la creación de esta medida de conciliación en distintas dimensiones vitales, familiares y laborales de los hombres. He aquí el punto de partida del presente trabajo, evaluar el uso social que los progenitores varones han dado de una medida de conciliación estatal novedosa en España, que sigue una tendencia de armonización a nivel europeo destinada a fomentar una mayor implicación de los varones en el cuidado de niños. Por tanto, esta tesis se enmarca dentro del análisis de las políticas públicas, la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, la construcción de masculinidad, el género y la configuración familiar.

Los permisos parentales reservados exclusivamente a progenitores varones, así como los mecanismos incentivadores para el uso de permisos parentales por parte de los varones están siendo introducidos en gran parte de los países europeos. Existe una gran cantidad de estudios llevados a cabo en los países nórdicos, pioneros en este tipo de medidas. Sin embargo, en países donde

estas medidas se están implementando recientemente, el número de estudios es relativamente escaso. En España, la implementación, en el año 2007, del primer permiso dirigido exclusivamente a los progenitores varones no ha sido todavía explorada en términos de su uso, significados y consecuencias. El proyecto de investigación *El uso social de los permisos parentales* ha representado una oportunidad para conocer el impacto que ha tenido entre los progenitores varones españoles. Además, se espera que los resultados puedan ser de interés para los responsables de diseñar las políticas sociales, ya que proporcionan información sobre el impacto de estas medidas de conciliación de vida familiar y laboral. O, en otras palabras, trata de conocer, cuales son los usos, previstos o no, cuál es su alcance por tipos de padres y cuáles son sus consecuencias. Por tanto, otro de los motivos que justifica la realización de este trabajo es la utilidad pública a largo plazo que puedan tener sus resultados.

El conocimiento generado por este trabajo puede contribuir a complementar los estudios previos realizados en España sobre conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y, especialmente, el de aquellos que han analizado las características, utilización e impacto de otros permisos parentales. La literatura española ha analizado múltiples aspectos sobre el proceso de decisión, condiciones de uso y consecuencias del uso de los diversos permisos por los progenitores, entre los cuales apuntamos los siguientes estudios: las consecuencias de los permisos parentales en el reparto de tareas de cuidado de niños de los progenitores varones (Meil, 2011); los condicionantes de la utilización del permiso de maternidad (Escot et al., 2012); la influencia de las medidas autonómicas en la utilización de las excedencias por cuidado de hijos (Lapuerta, 2013); el uso y la duración de las licencias parentales (Lapuerta, Baizán, y González, 2011), y características de los padres que utilizan el permisos (Iglesias de Ussel y Meil, 2001; Marí-Klose et al., 2010; Meil y Vara, 2003; Tobío, 2005); análisis cualitativos sobre el uso de los de los

permisos parentales (Català et al., 2012), las consecuencias en la carrera profesional (Abril Morales y Romero Díaz, 2005; Meil et al., 2007); el impacto de las mejoras producidas en las empresas (Chinchilla y León, 2005; Chinchilla, Poelmans, y León, 2005; Meil et al., 2007), y el análisis histórico normativo y comparativo de la evolución de los permisos parentales en España (Escobedo, 2012; Flaquer, 2000; García y Morán, 2012; Iglesias de Ussel y Meil, 2001; Wall y Escobedo, 2009).

Desde la perspectiva de la sociología de la familia, la sociología del género y la masculinidad, la introducción y utilización de los permisos parentales dirigidos a padres varones se enmarca en el debate del cambio de masculinidades y paternidades. Es decir, se trata de conocer hasta qué punto se puede promover un cambio del modelo de reparto de roles de género mediante mecanismos regulatorios. En definitiva, a lo largo de los tres primeros capítulos (artículos) de esta tesis se indaga sobre diversos aspectos de la utilización del permiso de paternidad y de otros permisos parentales por parte de los progenitores varones. El último capítulo de esta tesis constituye una reflexión metodológica de las técnicas utilizadas para investigar el uso de los permisos parentales en este proyecto. El detonante para escribir este trabajo metodológico ha sido la falta de estudios que reflexionen sobre la utilización del uso del teléfono en la investigación cualitativa mediante entrevistas en profundidad. Este trabajo es además una reflexión más desarrollada sobre el apartado metodológico del primer artículo de la tesis. Las políticas sociales en general y las medidas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral en particular pueden ser entendidas como mecanismos de protección frente a los riesgos sociales. El cuidado de niños puede conllevar un perjuicio para la permanencia en el mercado laboral y viceversa, la necesidad de tiempo para el desarrollo profesional puede acarrear el déficit de tiempo y de cuidado para los niños. Multitud de estudios han puesto de relieve que es la madre quien suele sufrir en mayor medida los efectos de la parentalidad en el entorno laboral. Desde el punto de vista

estructural, el sistema de permisos parentales está sesgado hacia el lado femenino, y desde la trayectoria en el mercado laboral, el abandono, reducción e interrupción de la carrera laboral es mayor por parte de la mujer cuando se tienen hijos (Domínguez et al., 2011; Mínguez, 2007; Mínguez, 2011; Tobío, 2005). En una sociedad en la que se va abandonando el modelo de varón como único proveedor de ingresos y mujer como proveedora de cuidado y afectos (*male breadwinner model*) mediante la incorporación de la mujer al trabajo remunerado y un aumento de las parejas de doble ingreso, el avance hacia la igualdad en las tareas del trabajo no remunerado no tiene el mismo ritmo, ni alcance en la igualdad entre hombres y mujeres (Durán Heras, 2010; Ramos Torre, 1990).

Robert Castels (1981) ya hablaba de una estrategia de prevención de riesgos, entendiendo los riesgos en términos no de presencia, sino de probabilidad de peligro según una serie de factores asociados. Ulrich Beck (1998) acuñó el conocido concepto de la sociedad del riesgo, donde teoriza que la modernidad produce riesgos de múltiple causalidad y complejo conocimiento. Los principales riesgos sociales son susceptibles de ser tratados, según Esping Andersen (1993; 2000), desde planteamientos residuales (asistencia social), corporativistas (en base al rendimiento del trabajo) o universalistas (principio de Beveridge). A partir de estos tres principios construye la ya famosa tipología de los regímenes del bienestar: *Liberal*, *Conservador* y *Socialdemócrata*. En este sentido las políticas públicas irían dirigidas en mayor medida a la asistencia social (liberal), al rendimiento del trabajo (conservador) y hacia la universalidad de las mismas (socialdemócrata). A la tipología de regímenes del bienestar, le han llegado diversas críticas desde el feminismo, creando nuevas tipologías, que le han dado un peso más importante a la dimensión de género (Fouquet, Gauvin, y Letablier, 1999; Hantrais, 2004).

El objeto de análisis que aquí nos ocupa, es el permiso de paternidad, una medida política de protección de riesgo social de

exclusión del mercado laboral con una lógica de cobertura de riesgos de trayectoria vital mediante el empleo, dentro de un régimen del bienestar “conservador” de la Europa del sur. Es, por tanto, en términos de las tipologías del estado del bienestar un elemento de lógica distinta al régimen en el cual se inserta, y en consecuencia, puede ser un indicador de cambio en las políticas sociales. Esping-Andersen (1993; 2000) también habla de otro concepto relevante para entender el propósito de las políticas de conciliación, que es el de la desfamiliarización, consistente en la reducción de la dependencia familiar del individuo, reemplazada por la dependencia del mercado y/o del Estado.

El proceso de individualización en la familia (Beck, 1998; Beck, 2002; Meil, 2003; Meil, 2011), como interpretación teórica, del paso de una “biografía normal” a una “biografía flexible” mediante la independencia económica a través del empleo remunerado, en donde se disuelven los contornos de la familia (nuclear), creando nuevas formas de convivencia (Beck-Gernsheim, 2003), dan lugar a la necesidad de continua justificación de la forma familiar escogida. Junto con una mayor participación en porcentaje y duración de la mujer en el empleo remunerado, desde el plano institucional, el desarrollo de los permisos parentales, y de forma específica, los dirigidos exclusivamente a varones, pueden dar lugar a nuevas elecciones para afrontar el reparto de roles en el cuidado de niños. Los cambios en la estructura de medidas políticas de conciliación opcionales, están dotando a las familias de herramientas que permiten una configuración del reparto de roles más diverso. Del mismo modo, que la pluralización de las formas de vida familiar, los permisos de paternidad dirigidos en exclusiva a los varones extienden el abanico de opciones para la configuración del rol de los progenitores varones en el área de trabajo reproductivo. Y, consecuentemente, se podría producir así un elemento reflexivo de su propia situación y elección.

1. Definición y breve repaso sobre los permisos para el cuidado de niños en España

Los permisos o licencias parentales para el cuidado de niños son medidas políticas que permiten a las personas con empleo remunerado estar por un número de días limitado fuera del lugar de trabajo para cuidar de los niños a su cargo. Los permisos parentales conllevan una serie de derechos pertenecientes a la esfera laboral, como son el mantenimiento del puesto de trabajo y la posibilidad de una prestación monetaria durante el tiempo de permiso. Los permisos parentales pueden estar dirigidos o bien a la pareja (familiar) o a cada uno de los miembros de la pareja (individuales). Las licencias más comunes para cuidado de niños son: el permiso de maternidad, el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidado de niños enfermos. Los permisos parentales varían significativamente de un país a otro, aunque el mínimo, a nivel de la Unión Europea, lo fija la Comisión. Existen países con regulación regional, como Suiza o España. Adicionalmente, los mínimos establecidos pueden ser mejorados mediante convenios colectivos a nivel sectorial y de empresa.

El primer tipo de protección a los riesgos del nacimiento de los hijos en España data de 1900 y consistía en una reducción de la jornada laboral, solo para madres, para la lactancia así como la prohibición de volver al trabajo antes de tres semanas después del parto (Wall y Escobedo, 2009). En nuestros días el permiso de maternidad (Escobedo y Meil, 2013) consta de una duración de 16 semanas. Seis de esas semanas tienen que ser disfrutadas después del embarazo, el resto pueden serlo antes o después del parto. Además, estas restantes diez semanas pueden ser transferidas al padre. La remuneración es el 100% de los ingresos declarados justo antes de tomar el permiso hasta un límite de 3.262,5 euros al mes. Está financiado por las contribuciones a la Seguridad Social de los empleados y empleadores.

Las reducciones de jornada y excedencias son los primeros permisos para el cuidado de descendientes menores de 6 años que son neutrales en cuanto al género y se implementan en 1980 (Iglesias de Ussel y Meil, 2001). Desde entonces se han producido diversas modificaciones en su regulación, de las cuales exponemos aquí las de mayor calado. Las reducciones y excedencias para el cuidado de hijos se establecen en el Estatuto de los trabajadores de 1980 (L8/1980). Pasan de ser un derecho familiar a ser individual en 1999 (L39/1999); y pasan de ser utilizables solo con hijos biológicos a ser también para niños adoptivos en el año 1989 (L3/1989). A partir de este mismo año, se protege durante un año el mismo puesto de trabajo (L3/1989). A partir de 1999 (L39/1999) puede ser utilizado para el cuidado de mayores dependientes por motivos de edad, accidente o enfermedad de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad. La duración máxima de la excedencia y la reducción de jornada es de tres años. El mantenimiento, durante el permiso, de la cotización a la Seguridad Social es de dos años en el caso de cuidado de hijos y de un año en el caso de cuidado de adultos dependientes. La flexibilidad de la reducción de jornada se ha incrementado desde 1980. La primera reducción de jornada podía elegirse desde la mitad hasta un tercio de reducción (L8/1980), a partir del año 2007 la elección de reducción de jornada puede variar desde un octavo hasta la mitad (LO3/2007).

En la actualidad (Escobedo y Meil, 2013) con el permiso parental (excedencia por cuidado de niños) cada padre y madre tienen el derecho de tomar este permiso hasta tres años después del nacimiento del hijo. El permiso es un derecho individual (en oposición al familiar). La protección del mismo puesto de trabajo está garantizada durante el primer año de permiso. Desde el segundo al tercer año, la garantía de protección solo incluye un puesto de trabajo de la misma categoría. No tienen ninguna prestación económica. Durante los dos primeros años las cotizaciones de cotizaciones a la Seguridad Social se mantienen.

Se requiere la cotización previa de al menos un año y la cotización a la seguridad social se calcula sobre los seis meses anteriores. Pueden tomar el permiso parental únicamente los trabajadores asalariados (no los autónomos) y los trabajadores con contrato temporal, aunque en el caso de estos sólo podrán disfrutar de un tiempo más corto que la vigencia de su contrato. Tanto las reducciones de jornada como las excedencias pueden ser utilizadas, además, para el cuidado de adultos dependientes. No obstante, las condiciones varían sensiblemente respecto a los permisos parentales para el cuidado de los hijos. El permiso parental en España se divide entre reducciones de jornada y excedencias; las reducciones de jornada pueden variar desde la mitad hasta un octavo de reducción de la jornada laboral. Desde el año 2000, algunos gobiernos autonómicos han introducido una prestación de cuantía fija sustitutiva de la reducción o pérdida de salario, aunque en 2009 se redujeron o abolieron parte de ellos. Las regiones que ofrecen en 2013 algún tipo de prestación son, el País Vasco, la Rioja y Navarra. En el año 2013 en el País Vasco las madres con excedencia perciben una prestación mensual de 271,25 euros al mes. En La Rioja, perciben 250 euros mensuales, restringido a familias con un nivel de ingresos anual máximo de 40.000 euros o 50.000 euros en casos de familias numerosas. En el caso de Navarra, las prestaciones son de 396,31 euros mensuales cuando se tiene un segundo hijo o un hijo con discapacidad durante un año, o hasta que el niño tiene tres años en caso de familias numerosas (Escobedo y Meil, 2013; Lapuerta, 2013).

El primer permiso reservado a los progenitores varones es el permiso por nacimiento introducido en 1980 (Estatuto de los trabajadores) con una duración de 2 días sufragados por el empleador. Es en 2007 cuando se establece el primer permiso reservado a los progenitores varones sufragado por la Seguridad Social. El permiso de paternidad se compone de 13 días, adicionales a los 2 días de permiso por nacimiento. El reemplazo de ingresos es del 100% hasta un techo de ingresos de 3.262,5 euros. El permiso

de paternidad (como el de maternidad) tiene una cobertura mayor que los permisos parentales ya que puede ser utilizado tanto por trabajadores por cuenta propia como por trabajadores por cuenta ajena. Los requisitos laborales son o bien haber cotizado un mínimo de 6 meses durante los últimos siete años o haber cotizado un año a la Seguridad Social en el total de la vida laboral. El permiso de paternidad tenía previsto incrementarse a cuatro semanas a partir del año 2011, sin embargo, hasta el momento, esta ampliación ha sido pospuesta año tras año¹.

Otra de las licencias parentales utilizadas en España es el *permiso de lactancia*. Este puede ser utilizado durante los nueve primeros meses, las madres empleadas por cuenta ajena tienen derecho a una hora de ausencia durante los días laborales. La prestación es el equivalente al 100% de la base reguladora. Esta ausencia es sufragada por los empleadores. El permiso por lactancia puede ser partido en dos periodos de media hora, o puede ser agregado para utilizarlo como una suerte de excedencia (retribuida) una vez finalizado el permiso de paternidad. Si el padre está empleado, este derecho le puede ser transferido desde el año 1989 (L3/1989).

Existe otra modalidad de permisos para el cuidado por enfermedad grave de un familiar. Se pueden utilizar para cuidar de niños gravemente enfermos o por otros motivos familiares (enfermedad grave, hospitalización o muerte de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad). La duración del permiso es de dos días por evento, extensible a cuatro días si se requiere viajar desde el lugar de trabajo (Escobedo y Meil, 2013).

El sistema de políticas parentales español se caracteriza, por un lado, por promover el retorno al trabajo remunerado tras la

¹ La entrada en vigor del permiso de paternidad de cuatro semanas ha sido pospuesta por la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, hasta el 1 de Enero de 2012; por el Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre hasta el 1 de Enero 2013; y por la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, hasta el 1 de Enero de 2014.

maternidad y, por otro lado, incentivar a los varones a implicarse en el cuidado de los niños. Sin embargo, tal y como han criticado autores feministas, este sistema está sesgado por género, en cuanto a la duración de los permisos destinados a la madre y al padre, y las tasas de utilización de los permisos neutrales por género. En general, el sistema de permisos sigue considerando a la mujer como principal proveedora de cuidados y al varón como principal proveedor de ingresos (García y Morán, 2012).

2. Integración del caso español en las clasificaciones de países respecto a sus políticas familiares y permisos para el cuidado de niños

Las tipologías a partir del análisis de políticas familiares expuestas por A. Gauthier y la clasificación en función del tipo de licencias para el cuidado de niños de P. Moss y M. O'Brien (2013), sirven para contextualizar donde se encuentra el Estado español, a un nivel regulatorio internacional. Anne Gauthier (1998) establece cuatro tipos a partir de tres ejes compuestos de las ayudas financieras recibidas por las familias de dos hijos, y la comparativa entre el peso de los permisos parentales (con la posibilidad de ser utilizados por ambos padres) y de los permisos de maternidad, y su posición histórica ante el aborto. El modelo que más se acerca a la realidad española, sería el *Modelo pro-tradicional*, donde se observan semejanzas con el régimen del bienestar “conservador” de Esping-Andersen. Los gobiernos asumen en parte la responsabilidad de apoyo a las familias, mientras que al mismo tiempo promueven el modelo tradicional del varón cabeza de familia (*male-breadwinner model*). Sin embargo, esta configuración de roles no es estática y en un país en el que las parejas de doble ingreso son mayoritarias (García Román, 2012), la clasificación de Esping-Andersen para el caso de España no parecería ser muy acertada atendiendo a la amplia incorporación de la mujer al trabajo.

Detrás del *modelo pro-tradicional* encontramos un nivel medio de apoyo del Estado, a la vez que se mantiene la creencia en el rol de la familia, comunidad y caridad como ejes de la estructuración en la sociedad. Existen así ayudas a las madres empleadas, pero la persistencia de algunos obstáculos a la incorporación de la mujer que ha sido madre al trabajo reflejan la preferencia de un modelo tradicional de diferenciación de roles por género. Esta preferencia se refleja en la baja provisión de infraestructuras para el cuidado de los niños, dando lugar a una situación de complicada conciliación entre vida laboral y familiar para las madres empleadas. En su lugar, el gobierno prefiere aumentar los permisos de maternidad, permitiendo a la madre pasar más tiempo en casa. Estas políticas no persiguen un objetivo pro-natalista, pero las medidas son presentadas como políticas “amigables” con la familia. La impronta tradicionalista permanece en la legislación sobre el aborto, que no es tan liberal como en otros países. La clasificación de Gauthier no recoge sin embargo las políticas aperturistas respecto al matrimonio. En este caso España sería uno de los países pioneros en permitir los matrimonios del mismo sexo. En estos términos, en España se han introducido elementos no tradicionales.

En segundo lugar, está el *Modelo pro-familia/pro-natalista*, en este modelo la cuestión de un bajo nivel de natalidad es la principal preocupación para la cual se requiere la intervención del Estado. El apoyo a las familias es visto como una responsabilidad del gobierno, sobre todo en relación a promover el nacimiento y la crianza. En este modelo se proveen niveles relativamente altos de ayuda, integrados en el permiso de maternidad y la infraestructura de cuidado de niños. Estas medidas son parte del plan general de reducir los obstáculos a la natalidad, especialmente en cuanto al empleo y las responsabilidades familiares, eliminando los obstáculos que las madres empleadas encuentran para poder desarrollar su labor de cuidados.

En tercer lugar, se presenta el *Modelo pro-igualitario*, en el cual la promoción de un mayor grado de igualdad entre hombres y mujeres es el principal objetivo de estas políticas. A diferencia del modelo anterior, aquí se alienta una mayor igualdad en el modelo de los roles de género. Se promueve facilitar la conciliación entre el trabajo remunerado y la familia mediante una intervención sobre las condiciones laborales y las infraestructuras de cuidado. La legislación en permisos parentales, así como la oposición a los permisos de maternidad, ha sido la pieza central de este modelo. De esta manera se pretende evitar el sesgo femenino en la interrupción de la trayectoria laboral después del nacimiento. Además, otros beneficios como los destinados al cuidado de niños enfermos o una extensiva provisión de cuidados han sido utilizados como elementos para promover la igualdad entre roles de género.

Por último se encuentra el *Modelo pro-familia pero no intervencionista*: aquí el principio de la responsabilidad del Estado con las familias es residual, es decir, el gobierno sólo participará dependiendo de las necesidades de la familia. La participación de la mujer como fuerza de trabajo no se disuade, pero las ayudas del Estado están limitadas. El modelo de familia tradicional continúa siendo el dominante; en él sobresale la creencia en la autosuficiencia de las familias y en el papel de un mercado no regulado, que da como resultado un nivel de ayuda muy bajo por parte del Estado. Las ayudas económicas a las familias han sido mantenidas a niveles relativamente bajos y con una preferencia de actuación sobre objetivos específicos (por ejemplo, medidas de discriminación positiva). Los permisos de maternidad tienen un nivel muy bajo de apoyo, bajo el argumento de que el gobierno no debe añadir constricciones y cargas adicionales a los empleadores. Por tanto, la responsabilidad de proveer las subvenciones recae sobre los empleadores privados (a través de acuerdos colectivos), y se mantiene el apoyo en este campo al mínimo. Los acuerdos informales y la provisión por parte de los empleados son alentados por parte del Estado.

En un análisis más restringido a los permisos para el cuidado de niños, Moss y O'Brien (2013), establecen tres categorías a partir del total de duración y salario de reemplazo del permiso de maternidad, paternidad y parental en 29 países analizados. En el grupo más generoso se sitúan los *Países que proveen unos ingresos de reemplazo de al menos dos tercios durante un periodo de nueve o más meses*. Esta categoría la conforman los cinco países nórdicos, Croacia, Estonia, Hungría, Eslovenia, Alemania, Grecia (sector privado) y Quebec (provincia de Canadá). Todos estos países incluyen una parte de ingresos a través de la excedencia por cuidado de niños. En una posición intermedia estaría los *Países que proveen ingresos relacionados con los permisos post-natales de entre cuatro y seis meses*; dentro de este grupo se incluyen gran número de países de Europa occidental, entre los cuales se encuentra España. En todos estos casos, una gran parte de los ingresos están confinados a los permisos de maternidad. Por último se encuentran los *países que proveen ingresos relacionados con los permisos durante menos de cuatro meses*; dentro de este grupo están los países anglosajones más Austria, República Checa, Holanda, Luxemburgo, Rusia y Sudáfrica.

Otro sistema de clasificación basado no sólo en las características de los permisos parentales, sino también en las características del cuidado de los niños sería el de Linda Haas (2003), donde España se situaría dentro del *modelo de cuidado privatizador (no intervencionista)* –*Privatized (nonintervencionist) Care Model*-. Aquí el cuidado de niños es una tarea privada y no colectiva, realizada principalmente por las madres, también para aquellas que tengan un empleo remunerado, y las expectativas de los padres son de proveedores de ingresos. Los estados no promueven políticas que incentiven a los progenitores varones a cuidar y no se valora el cuidado (permisos parentales no pagados en España). La tasa de empleo de las mujeres sería de las más bajas de Europa. Tal y como sucede en el modelo de Esping-Andersen, no se tiene en cuenta la importante expansión de las parejas de doble ingreso en España.

Además, el permiso de paternidad es una forma de incentivar a los padres a realizar tareas de cuidado. Por tanto, el caso de permisos español no encajaría tampoco en esta categoría.

L. Haas (2003), propone tres modelos más: *el modelo de cuidado centrado en la familia (Family-Centered Care Model)*, *el modelo de cuidado orientado al trabajo (Market-Oriented Care Model)*, y *el modelo de valoración del cuidado (Value Care Model)*. El modelo de cuidado centrado en la familia lo compondrían los países europeos francófonos, Alemania y Austria. El objetivo de las políticas de conciliación sería incrementar la tasa de natalidad. Y se fomentaría la doble implicación de la mujer en las tareas de cuidado y el empleo remunerado. El modelo de cuidado orientado al trabajo se caracteriza por una baja intervención del estado en políticas de conciliación y lo integran Reino Unido, Irlanda y Países Bajos. Por último, el modelo de valoración del cuidado lo componen Suecia, Noruega y Finlandia y estaría caracterizado por la valoración que el Estado realiza del cuidado de niños mediante una provisión de apoyo a los progenitores empleados.

Por su parte Olivier Thévenon (2008) clasifica a los países del sur de Europa como países en donde las ayudas públicas a la familia son limitadas y altamente fragmentadas (heterogéneas y discontinuas a lo largo del ciclo familiar). En estos países, entre ellos España, se dan largas jornadas laborales con poco apoyo al cuidado formal de los niños. Consecuentemente estos países arrojan una baja participación laboral femenina, baja natalidad y altas tasas de pobreza. Fouquet et al. (1999) tras una crítica, desde la perspectiva de género, a los modelos de Esping-Andersen establece una variante del modelo conservador denominada *El Modelo de Europa del Sur*, que se caracteriza por una baja cantidad de provisiones públicas; una mayor importancia a la institución familiar; y una menor participación de la mujer en el mercado laboral y mayor participación en las tareas domésticas.

En resumen, los varios modelos expuestos anteriormente nos sirven para contextualizar el lugar comparativo que ocupa España respecto a las políticas familiares. Sin embargo, las caracterizaciones no encajan exactamente con la realidad debido a la heterogeneidad y complejidad de los países que engloban las categorías. Por añadidura, la realidad no es estática, y algunos de estos modelos no reflejan los nuevas medidas en políticas familiares en España. Ejemplos de estos cambios pueden ser la posibilidad del matrimonio entre personas del mismo sexo a partir de 2005 o la implementación del permiso de paternidad en el año 2007, objeto de la presente tesis doctoral.

3. Semejanzas y divergencias en las políticas de permisos parentales en Europa

La Unión Europea desde 1992 mantiene una línea de recomendaciones y obligaciones a los países miembros para la armonización europea de permisos parentales. En 1992 recomienda a los países miembros implementar medidas conciliadoras que promuevan la utilización de las mismas por parte de los hombres (Meilland y Math, 2004). En el año 1996, quince estados miembros de la Unión Europea firman el Tratado de Amsterdam, que obliga a introducir medidas de permiso parental de al menos 3 meses de duración para padres o madres de forma individual e intransferible, hasta que el hijo biológico o adoptado cumpla ocho años (Bruning y Plantenga, 1999; Haas y Hwang, 2008). En 2010 la directiva de la Comisión 2010/18/EU amplía el periodo mínimo del permiso parental a los cuatro meses, de los cuales, al menos uno, debe de ser intransferible. Aunque, tal y como vimos en las anteriores clasificaciones, existen diferencias por bloques de países europeos respecto a sus políticas familiares, existe una tendencia común. Sin embargo esta tendencia no se traduce en una convergencia entre países (Gauthier, 2002).

En los países europeos se han implementado diferentes medidas políticas para incentivar a los varones en la realización de tareas de cuidado de niños. Las principales medidas son: el permiso parental, las cuotas de permiso parental reservadas exclusivamente a varones, los bonús por la utilización de permisos por parte de los varones y el permiso de paternidad. En el caso de los permisos neutrales por género, son utilizados principalmente por las madres. Una de las explicaciones, expuesta por Thoursie (2008), se basa en la teoría de la señalización, según la cual los hombres mandarían señales de falta de compromiso en su entorno laboral, en mayor medida que las mujeres, ya que es un fenómeno minoritario. Por otra parte, están los permisos de paternidad y las cuotas reservadas a los progenitores varones. Estos dos tipos de medidas se diferencian en que las cuotas para padres varones “fuerzan” a los padres a que utilicen este periodo en casa solos mientras que la madre trabaja, y en el caso del permiso de paternidad, los hombres pueden utilizarlo mientras que la madre utiliza el permiso de maternidad (Haas, 2011). Una variación de las cuotas para padres varones en los permisos es la opción de *bonus* que utilizan en países como Finlandia o Alemania, donde el mecanismo de presión para que los progenitores varones utilicen el permiso parental es “recompensar” con más tiempo de permiso si los utilizan un mínimo de tiempo estipulado, que en el caso de Finlandia son cuatro semanas y en el de Alemania dos meses (Escobedo y Meil, 2013).

La primera vez que se proporciona un permiso parental que puede ser utilizado por los progenitores varones es en 1974 en Suecia (O'Brien, Brandth y Kvande, 2007) y el primer periodo de permiso reservado exclusivamente a los progenitores varones se implementa en 1993 en Noruega (Haas y Rostgaard, 2011; Lammi-Taskula, 2008). Hasta entonces cualquier forma de permiso para cuidar de los hijos estaba destinada a la madre. Los permisos reservados a padres son los más utilizados, por delante de los que pueden ser escogidos entre el padre y la madre. En tres de los países nórdicos, donde existen la cuota para padres y suficientes ingresos de

reemplazo, los permisos son usados ampliamente (Haas y Rostgaard, 2011).

Las políticas de conciliación se encuentran en una fase de sólido aumento. Incluso bajo los efectos de la crisis, las políticas de permisos parentales son de las menos afectadas de entre las políticas familiares (Gauthier, 2010). Según el informe realizado por la misma autora, solo República Checa, Estonia, Letonia y Lituania introdujeron algún tipo de reducción de los permisos parentales entre 2008 y 2010, mientras que Finlandia, Alemania, Holanda, Rumania, Eslovaquia, Suecia y Reino Unido implementaron algún tipo de mejora en este mismo periodo de crisis. Solo Estonia suprimió el permiso de paternidad. En el caso español, no se ha introducido ningún tipo de cambio en los permisos parentales a nivel estatal, de paternidad o maternidad desde el año 2007 hasta el presente. Sin embargo, se ha ido posponiendo el aumento a cuatro semanas de permiso de paternidad previsto. E incluso, algunos de los complementos a nivel de comunidades autónomas sí se han visto mermados bajo el contexto de crisis económica actual (Escobedo y Meil, 2013, Lapuerta, 2013).

Ray, Gornick and Smith (2008) proponen un índice de igualdad de género para evaluar las políticas parentales de 21 países desarrollados, siendo los países nórdicos (Suecia, Noruega y Finlandia) junto con Grecia los que obtienen la mayor puntuación. Identifican cinco prácticas como las más importantes en estos países: generosidad, intransferibilidad, cobertura universal, flexibilidad y estructuras financieras que prevengan los riesgos. Aunque con diferencias contextuales, las políticas familiares se encaminan hacia el objetivo de un modelo familiar de adultos trabajadores, con una consideración individualizada del progenitor (Lewis et al., 2008).

El permiso de paternidad ha sido un éxito respecto a las tasas de utilización en varios países (Meilland y Math, 2004). Más de dos

tercios de padres elegibles utilizaron el permiso de paternidad en Dinamarca, Finlandia, Francia, Suecia, Holanda y Reino Unido. Según el informe de EIRO, (Meilland y Math, 2004) el éxito de los permisos parentales y su impacto depende de su duración, compensación, flexibilidad, provisión compartida por ambos padres y también por su contexto. Los problemas del contexto pueden ser la falta de información de los permisos, disparidades en la compensación y el pago, la dificultad de encontrar infraestructuras de cuidado y el temor al aislamiento de los empleados en el mercado laboral.

4. Estructura del cuerpo de la tesis

Mediante los artículos que componen esta tesis se han cubierto diversas dimensiones sobre la utilización del permiso de paternidad. Se ha indagado el alcance y significado de la utilización del permiso de paternidad, los condicionantes laborales, socio-económicos y de valores para su uso, así como sus consecuencias en el reparto de tareas de cuidado de niños y en el reparto de tareas domésticas. A partir de la utilización del método mixto de investigación en este trabajo, se ha realizado un ejercicio de reflexión metodológica de la utilización del teléfono como herramienta para el estudio del uso del permiso de paternidad. Estas cuestiones se exponen más detalladamente en los siguientes párrafos, siguiendo una descripción de los artículos que componen este trabajo.

El primer artículo que forma esta tesis doctoral se titula *Decision-Making Factors within Paternity and Parental Leaves: Why Spanish Fathers Take Time Off from Work*, está publicado en la revista *Gender, Work and Organization* (2013, Vol. 20: 678-691), y ha sido escrito en coautoría con Dafne Muntanyola Saura y Jesús Rogero García. El objetivo de este estudio es conocer por qué y cómo los progenitores varones deciden utilizar permisos parentales y de paternidad. Para responder a este objetivo se analiza el discurso de los varones que han utilizado permisos de distinta duración

(entre 2 y 3 días; alrededor de 15 días; más de un mes), distinguiendo cuatro ejes analíticos: 1) significado que otorgan los entrevistados al permiso (derecho/deber), 2) tipo de decisión de la toma del permiso (individual/pareja), 3) orientación de los entrevistados hacia el empleo y el cuidado; 4) valoración de los recursos formales e informales de cuidado. Los grupos de padres analizados se dividen en función del número de días de permiso utilizados.

El segundo artículo de este documento se titula *Fathers Taking Paternity Leave in Spain: Which Characteristics Foster and Which Hamper the Use Of Paternity Leave?* y está publicado en la revista *Sociologia e Politiche Sociali* (2012, vol. 15, Special Issue: 105-130). El objetivo de este estudio consiste en conocer cuáles son las principales barreras a la utilización del permiso de paternidad. En este trabajo se examina, por un lado, el alcance del uso del permiso de paternidad y, por otro lado, cuales son los factores socioeconómicos, laborales e ideológicos que condicionan el uso del permiso de paternidad. Al mismo tiempo, persigue evaluar qué elementos estructurales (situación y condición laboral) e ideológicos (valores y actitudes) actúan como barreras a la utilización del permiso de paternidad.

El tercer trabajo, con el título de *Roles de género y permiso de paternidad*, se encuentra en proceso de evaluación de la Revista Española de Investigaciones Sociológicas. El objetivo de este artículo ha sido conocer si la utilización del permiso de paternidad ha fomentado una mayor implicación de los varones en las tareas de cuidado de niños y domésticas. Se ha testado si la utilización del permiso de paternidad ha dado lugar a un reparto más igualitario de estas tareas. Al mismo tiempo, se ha examinado la intensidad de las consecuencias en la esfera privada, tales como el reparto de tareas de cuidado y tareas domésticas, para las parejas de doble ingreso y parejas de solo un ingreso.

El cuarto y último artículo que comprende esta tesis, titulado *Interviewing and surveying over the phone: a reflexive account of a research on parenting*, está publicado en la revista *Quality and Quantity* (2013, Early view, doi: 10.1007/s11135-013-9911-8). Este trabajo se ha realizado en coautoría con Dafne Muntanyola Saura. El objetivo de este estudio ha sido conocer y comparar el papel del teléfono como herramienta de investigación en las aproximaciones metodológicas cualitativas y cuantitativas que se han desarrollado en el marco del estudio del uso de permisos parentales. El epicentro de este artículo es el análisis del uso del teléfono para obtener datos empíricos cuantitativos y cualitativos sobre la utilización de licencias parentales por parte de los progenitores varones.

Bibliografía

- Abril Morales, P., y Romero Díaz, A. (2005). Masculinidad y trabajo. Las empresas con políticas de género y sus consecuencias sobre la masculinidad. *Sociología Del Trabajo: Revista Cuatrimestral De Empleo, Trabajo Y Sociedad*, (55), 3-26.
- Beck, U. (1998). *La sociedad del riesgo* (M. R. Borrás, J. Navarro y D. Jimenez Trans.). Barcelona: Paidós.
- Beck, U. (2002). *La sociedad del riesgo global* (J. Alborés Rey Trans.). Madrid: Siglo Veintiuno.
- Beck-Gernsheim, E. (2003). *La reinención de la familia: En busca de nuevas formas de convivencia* (P. Madrigal Trans.). Barcelona: Paidós Ibérica.
- Bruning, G., y Plantenga, J. (1999). Parental leave and equal opportunities: Experiences in eight European countries. *Journal of European Social Policy*, 9(3), 195-209.
- Castel, R. (1981). *La gestion des risques: De l'anti-psychiatrie à l'après-psychanalyse*. París: Editions de Minuit.

- Català, V. B., Colom, S. M., Santamaria, L. C., y Casajust, A. G. (2012). Male hegemony in decline? Reflections on the Spanish case. *Men and Masculinities*, 15(4), 406-423. doi:10.1177/1097184X12455399
- Chinchilla, N., y León, C. (2005). *Conciliación de vida familiar y laboral*. Madrid: Aguilar.
- Chinchilla, N., Poelmans, S., y León, C. (2005). Mujeres directivas bajo el techo de cristal. *Directivas En La Empresa: Criterios De Decisión Y Valores Femeninos En La Empresa*,
- Domínguez, M., González, M. J., Jurado, T., y Luppi, F. (2011). Decisiones de empleo y familia en la transición al primer hijo en europa. *Congreso Iberoamericano De Masculinidades Y Equidad: Investigación Y Activismo*, Barcelona. 1-27.
- Durán Heras, M. Á. (2010). *Tiempo de vida y tiempo de trabajo*. Madrid: Fundación BBVA.
- Escobedo, A., y Meil, G. (2013). Spain. In P. Moss (Ed.), *International review of leave policies and related research 2013* (pp. 253-266). London: Institute of Education University of London.
- Escobedo, A. (2012). The social politics of fatherhood in Spain and France. *Ethnologie Française*, 42(1), 117-126.
- Escot, L., Fernández-Cornejo, J. A., Lafuente, C., y Poza, C. (2012). Willingness of Spanish men to take maternity leave. do firms' strategies for reconciliation impinge on this? *Sex Roles*, 67(1-2), 29-42. doi:10.1007/s11199-012-0142-6
- Esping-Andersen, G. (1993). *Los tres mundos del estado del bienestar*. Valencia: Edicions Alfons el Magnànim-IVEI.
- Esping-Andersen, G. (2000). *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Barcelona: Ariel.
- Flaquer, L. (2000). *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*. Barcelona: Fundación “La Caixa”.
- Fouquet, A., Gauvin, A., y Letablier, M. (1999). Des contrats sociaux entre les sexes différents selon les pays de l'Union européenne. *Conseil d'analyse économique, égalité entre femmes et hommes: Aspects économiques, compléments au*

- rapport de B. Majnoni d'intignano*. Paris: La Documentation Française.
- García Román, J. (2012). *El uso del tiempo en las parejas de doble ingreso*. Universitat Autònoma de Barcelona. Departament de Sociologia).
- García, C. C., y Morán, M. P. (2012). Permisos por nacimiento e igualdad de género: ¿Cómo diseñar los permisos de maternidad, paternidad y parentales? *Papeles De Trabajo Del Instituto De Estudios Fiscales.Serie Economía*, (9), 7-25.
- Gauthier, A. H. (2002). Family policies in industrialized countries: Is there convergence? *Population (English Edition)*, 57(3), 447-474.
- Gauthier, A. H. (2010). The impact of the economic crisis on family policies in the European Union. *European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG*, 18.
- Gauthier, A. H. (1998). *The state and the family: A comparative analysis of family policies in industrialized countries*. Oxford: Oxford University Press.
- Haas, L. (2003). Parental leave and gender equality: Lessons from the European Union. *Review of Policy Research*, 20(1), 89-114.
- Haas, L., y Rostgaard, T. (2011). Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: Consequences for the gendered division of leave. *Community, Work & Family*, 14(2), 177-195.
- Haas, L. (2011). Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: Consequences for the gendered division of leave. *Community, Work & Family*, 14(2), 177-195.
- Haas, L., y Hwang, C. P. (2008). The impact of taking parental leave on fathers' participation in childcare and relationships with children: Lessons from Sweden. *Community, Work & Family*, 11(1), 85-104.
- Hantrais, L. (2004). *Family policy matters: Responding to family change in Europe*. Bristol: The Policy Press.
- Iglesias de Ussel, J., y Meil, G. (2001). *La política familiar en España*. Barcelona: Ariel.

- Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo. Boletín Oficial del Estado. BOE (1989).
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, Boletín oficial del Estado. BOE (1999).
- Ley 8/1980, de 10 de marzo, del estatuto de los trabajadores, Boletín Oficial del Estado. BOE (1980).
- Lammi-Taskula, J. (2008). Doing fatherhood: Understanding the gendered use of parental leave in Finland. *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers*, 6(2), 133-148. doi:10.3149/fth.0602.133
- Lapuerta, I. (2013). ¿Influyen las políticas autonómicas en la utilización de la excedencia por cuidado de hijos? *Revista Española De Investigaciones Sociológicas*, 141(1), 29-60.
- Lapuerta, I., Baizán, P., y González, M. J. (2011). Individual and institutional constraints: An analysis of parental leave use and duration in Spain. *Population Research and Policy Review*, 30(2), 185-210. doi:10.1007/s11113-010-9185-y
- Lewis, J., Knijn, T., Martin, C., y Ostner, I. (2008). Patterns of development in work/family reconciliation policies for parents in France, Germany, the Netherlands, and the UK in the 2000s. *Social Politics*, 15(3), 261-286. doi:10.1093/sp/jxn016
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado. BOE (2007).
- Marí-Klose, P., Marí-Klose, M., Vaquera, E., y Argeseanu-Cunningham, S. (2010). *Infancia y futuro. Nuevas realidades, nuevos retos*. (Fundación "La Caixa" 1ª Edición ed.). Barcelona: Fundación "La Caixa".
- Meil, G., García Sainz, C., Luque, M. Á, y Ayuso, L. (2007). *El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas*. Madrid: Fundación General de la Universidad Autónoma de Madrid.

- Meil, G. (2003). *Las uniones de hecho en España*. Madrid: CIS. Siglo XXI.
- Meil, G. (2011). El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicación en el cuidado de los niños en Europa. *Revista Latina De Sociología*, (1), 61-97.
- Meil, G., y Vara, M. J. (2003). *Necesidades y recursos para conciliar la vida familiar y profesional en la Comunidad de Madrid*. Madrid: Madrid, Dirección General de la Mujer, Consejería de Trabajo, Comunidad de Madrid.
- Meilland, C., y Math, A. (2004). *Family-related leave and industrial relations*. European Industrial Relations Observatory (EIRO).
- Mínguez, A. M. (2007). *Familia y empleo de la mujer en los regímenes de bienestar del sur de Europa: Incidencia de las políticas familiares y laborales*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Mínguez, A. M. (2011). La conciliación laboral y familiar en el modelo de flexiguridad en España desde una perspectiva de género. *Comunitania: Revista Internacional De Trabajo Social Y Ciencias Sociales*, (1), 89-111.
- Moss, P., y O'Brien, M. (2013). In Moss P. (Ed.), *International review of leave policies and related research 2013*. London: Institute of Education University of London.
- O'Brien, M., Brandth, B., y Kvande, E. (2007). Fathers, work and family life: Global perspectives and new insights. *Community, Work Family*, 10(4), 375-386.
- Ramos Torre, R. (1990). *Cronos dividido: Uso del tiempo y desigualdad entre mujeres y hombres en España*. Madrid: Instituto de la mujer.
- Ray, R., Gornick, J. C., y Schmitt, J. (2008). *Parental leave policies in 21 countries. Assessing generosity and gender equality*. Washington, D.C: Center for Economic and Policy Research.
- Thévenon, O. (2008). Family policies in Europe: Available databases and initial comparisons. *Vienna Yearbook of Population Research*, 165-177.

- Thoursie, A. (2008). El modelo de familia de dos sustentadores con un permiso parental prolongado: Lecciones de Suecia. *Economía e igualdad de género: Retos de la hacienda pública en el siglo XXI*, Instituto de estudios fiscales. En: http://Www.Ief.Es/Investigacion/Temas/Genero/Libro_Genero.
- Tobío, C. (2005). *Madres que trabajan: Dilemas y estrategias*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Wall, K., y Escobedo, A. (2009). Portugal and Spain: Two pathways in Southern Europe. *The Politics of Parental Leave Policies. Children, Parenting, Gender and the Labour Market*, , 207-226.

Artículo 1: Decision-Making Factors within Paternity and Parental Leaves: Why Spanish Fathers Take Time Off from Work

Autores: Romero-Balsas, P., Muntanyola-Saura, D. and Rogero-García, J. (2013),

Revista: Gender, Work & Organization,

Volumen y número de páginas: 20: 678–691.

Fecha de publicación online: Enero 2013

Fecha de publicación en issue: Noviembre 2013

Identificación: doi: 10.1111/gwao.12004

Disponible online:

<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/gwao.12004/abstract>

Decision-Making Factors within Paternity and Parental Leaves: Why Spanish Fathers Take Time Off from Work

Abstract: This article aims to understand how Spanish fathers construct and justify their decisions to use both paternity and parental leaves. Specifically, we analyse the fathers' discourse about paid work conditions, the couple's decision-making process, formal and informal care resources, and care and gender equality. We divided responders according to the type of leave that they took and the length of time away from work; as a result, participants in this study were placed into three groups: (1) fathers who take 15 days off from work after childbirth, which are usually those who took only paternity leaves; (2) fathers who take off more than 1 month, which are usually fathers who also took parental leave; and (3) fathers who take off less than 5 days from work, which are fathers who do not take any official leave. We analyze 30 in-depth interviews with Spanish fathers by applying a critical discourse methodology. The findings indicate that paternity leave is mostly considered a right, but not a duty, and the decision whether or not to use it is viewed as an individual choice. Fathers who take longer leaves judge time off from work not only as an individual right, but also as a duty to their families. These fathers show a low work-connection discourse, an explicit rejection of other care resources, and a care-sensitive attitude.

Keywords: parental leave, paternity leave, fathers, family, work conditions.

1. Introduction

There have been important changes in many European countries regarding parenting policy-making. These measures reveal a similar trend in Europe that is slowly arriving in the Mediterranean countries and is a strong indicator of the increasing diversity in the management of care (OECD, 2011). The study of the actual implementation of these policies in Spain indicates how a typical Familist welfare state (Esping-Andersen, 1999), which is characterized by a traditional gender distribution of childcare responsibilities, develops new care practices within their families. In particular, the case of Spanish fathers, and specifically their discourse surrounding the reasons for taking time off work, might be useful in improvements to the implementation of leaves.

The Spanish Equality Law of 2007 declares explicitly the need for increased work-family balance to avoid discrimination against women and ensure the equilibrium of family responsibilities (BOE, 2007/71: 12619). Leaves aimed at fathers have been considered a key measure toward a more balanced distribution of care within the family. In spite of its relevance in terms of policy-making evaluation, few studies have analysed what motivations lead to the use of paternity and parental leaves and how they are being interpreted by the fathers who use them. Our goal is to understand the conditions and motivations that are linked to: (a) taking a long time off work –more than 1 month (usually by taking parental leaves), (b) taking the average time off work –around 15 days (usually by taking the paternity leave), and (c) taking a very short time off work –less than 5 days (without taking any official leave). Specifically, we compare the discourse about (1) paid work conditions, (2) the couple's decision-making process, (3) formal and informal care resources (i.e., grandparents and day care centres), and (4) care and gender equality among fathers in these three groups.

2. The Spanish context

The Spanish family model is characterized by a short scope of policies with certain elements of the traditional family, such as the prevalent role of men as the breadwinners and women as the caregivers (Mamolo, Coppola, and Di Cesare, 2011; Moreno Minguez, 2007). The employment of female workers who have children has particularly increased in Spain during the last decade (Escobedo, 2008). The increase of women in the labour market strained a system that was formerly based on a male breadwinner model (Flaquer, 2004). Another important change in the Spanish family unit is derived by geographical dispersion because job mobility (Meil, 2006). Several European studies show that egalitarian discourses about the division of labour by gender led to more child-oriented and egalitarian practices (Duvander, Lappegård, and Andersson, 2010; Seward et al., 2006a; Haas and Hwang, 2008; Hyde, Essex, and Horton, 2007). In Spain, values have changed towards more egalitarian aspects in the public sphere (Hakim, 2003). Spain is one of the EU countries with a widest gender gap in household activities (García Sainz, 2011; Domínguez Folgueras, 2012), since the increase in men's participation in household activities has been limited (Meil, 2005). Therefore, the women's access to the labour market has not translated into an egalitarian allocation of household labour (Lachance-Grzela and Bouchard, 2010).

Moss and O'Brien (2010) establish three groups of countries, depending on the coverage of paid leaves. Spain is classified in the group of countries which have paid leaves from 4 to 6 months. Anglophone countries provide less than four months and Scandinavian countries provide at least 9 months of paid leave. In a European comparative context, the Spanish highlights include long and unpaid parental leaves with individual entitlements, maternity leaves that can be transferred to fathers from week eight to week 16, and a relatively long and largely paid paternity leave.

In Spain, work and family balance policies started in 1980 with the Workers' Statute (*Estatuto de los Trabajadores L8/1980*). Since then, several changes have been implemented, including the Spanish Equality Law of 2007 (L3/2007) in which paternity leave was implemented. It covers 15 full paid days, and it cannot be transferred to the mother. Spanish parental leaves are currently divided into full-time (*Excedencia*) and part-time parental leave (*Reducción de Jornada*). Full-time parental leave has a maximum length of three years and is unpaid. The first two years are computed as a 100% contribution to the social security system. Part-time parental leave is a reduction of the time spent at work with a proportional wage reduction. Parents can take it until the child is eight years old. The range of the reduction goes from one-eighth to one-half of working time. During the first two years of part-time leave, contribution to the social security system is equivalent to the quantity paid before the time reduction. Moreover, unlike most of European countries, there are legal differences in the length and coverage of both paternity and parental leaves, according to autonomous regions (*Comunidades Autónomas*) (Moss and O'Brien, 2010: 10; Wall and Escobedo, 2009). Additional benefits increase the percentage of mothers who take parental leaves, but do not correlate with higher rates for fathers. Lapuerta (2012) suggests that, in order to have an impact, additional benefits should come with flat rate benefits and quotas for fathers.

In addition, fathers can take two transferable leaves: maternity leave (*Permiso de Maternidad*) and lactation breaks (*Permiso de lactancia*). Maternity leave consists of sixteen weeks of full-paid leave. The first six weeks are compulsory for the mothers, but fathers can use the remaining 10 weeks. Lactation breaks consist of up to one hour of reduction per day of paid work until the child reaches nine months of age. Since the father can take it (L3/1989) and the hours can be accumulated, its aim is no longer the

protection of breastfeeding but the inclusion of other caring practices (Velasco Portero, 2002).

Table1-Changes in Spanish parental leave rights between 1980 and 2007

Type Of Leave	1980	2007
Full-Time Parental Leave (Not Paid)	3 years	3 years
Part-Time Parental Leave (Not Paid)	3 years (1/3 to 1/2)	3 years (1/8 to 1/2)
Paternity Leave (Full Paid)	2 days	15 days
Maternity Leave (Full Paid)	14 weeks	16 weeks
Lactation Breaks (Full Paid)	2 weeks	2 weeks

Source: Authors based on L3/2007 and L8/1980

According to a Spanish study with data from the Social Security System, the percentage of working mothers who took a full-time parental leave was between 2.08% to 2.79% in 2006, while only between 0.04% to 0.1% of fathers took full-time leave (Lapuerta et al., 2011). Studies on part-time parental leave, such as the survey carried out by GPI Consulters with a sample of 1600 interviewees ranging from 25 to 64 years old, show that 12.7% of working mothers used part-time parental leave in 2008, while it was used by only 5.9% of working fathers (Instituto de la Mujer, 2009). Because of its recent implementation in 2007, we do not have a long temporal perspective of the use of paternity leave in Spain. There is no official data, but a recent survey took into account the use of paternity leave (n=2026) in the year 2010. This study indicated that 58% of working fathers used two weeks of paternity leave (Marí-Klose et al., 2010).

Together with parental and paternity leaves, other resources are used to balance work and family life. Fifty-five per cent of families with children up to two years of age use external aids in childcare (Marí-Klose et al., 2010). This aid was provided by grandparents (76%), other relatives (17%), neighbours (9.2%), and babysitters (7.3%). Formal institutions for childcare are another type of resource that is used by Spanish families: 10% of children from 0 to

one year old were enrolled in child education centres, 46.1% of children between one and two, and 70% of children from two to three (Marí-Klose et al., 2010).

3. Fathers' decision-making factors in paternity and parental leaves

Three key elements have been identified by previous studies as decision-making factors: working conditions, family resources, and attitudes. In the Spanish literature, a quantitative study (n=125165) on Spanish parental leaves analysed three databases (i.e., social security, local taxes, and income taxes) (Lapuerta et al., 2011). Educated mothers were more likely to take parental leaves, while fathers were less likely to use parental leave; when they did take them, they were shorter. The study carried out by Marí-Klose et al. (2010) yields that young fathers (from 19 to 34 years of age) who had a permanent contract with medium educational levels exemplify the profile of paternity leavetakers. A study based on 45 in-depth interviews of human resources executives that was conducted in 2004 highlighted the role of the immediate superior in taking parental leaves, as well as the importance of a work organizational culture (Meil et al., 2007b). Another study conducted by the same authors that were based on 48 in-depth interviews of parents with parental leaves found that the most relevant decision-making factor was the construction of a new culture of fatherhood that implies a greater involvement in childcare and education (Meil et al., 2007a). Finally, a qualitative study based on a textual analysis of official unions and employers points out the lack of theoretical and practical implementation of paternity leaves (Borràs et al., 2007).

Several international studies have focused on parental and paternity leave decision-making factors. Most of the previous research was conducted in Scandinavian countries because of their pioneering development of work and family balance measures (Escobedo, 2008). Sweden combines highly paid and long parental leaves with

a quota restricted to fathers, which places a greater expectation on fathers to use parental leaves (Thoursie, 2008). Norway and Sweden encourage fathers to take parental leaves by fathers' quotas with a high income-replacement (about 80%). Therefore, 60 to 80% of fathers use their parental leaves (Duvander, Lappegård, and Andersson, 2010) for an average length of one to two months (Bygren and Duvander, 2006).

Attitudes about co-responsible fatherhood and the perception of an adaptive and flexible work culture have been defined as important predictors of how Swedish fathers use parental leave (Haas et al., 2002). However, these survey results indicated that, in the Swedish context, attitudinal (both individual and family-related) variables were more relevant than the organizational ones. Similarly, a U.S. survey (n=38 couples) showed how ideological elements, such as an encouraging attitude from family and friends, plus the assumption of egalitarian gender beliefs, are relevant decision-making factors (Seward et al., 2006b). Prior studies have shown that fathers who take leaves for a longer period of time have a positive impact on childcare and their relationship with children (Haas and Hwang, 2008; Seward et al., 2006a; Tanaka and Waldfogel, 2007). Moreover, the characteristics of the workplace seem to have an impact on leave use in Spain (Meil et al., 2007a) and other countries (Brandth and Kvande, 2002; Haas et al., 2002). While the attitude of the work supervisor was not relevant for Swedish fathers (Haas et al., 2002), other studies have shown that vertical supervision approval was a key factor in taking parental leave in Spain (Meil et al., 2007b).

Brandth and Kvande (2002) proposed a qualitative analysis of how Norwegian fathers shape their practices through three negotiation fields: managing the state structures (which define the leave characteristics), considering the flexibility of working conditions, and taking into account the mother's specific situation. Four ideal models were defined by the type of leave (or leaves): the practices

that push legal boundaries (effective paternity leave and shared parental leave with the mother), the missing practices (when the paternity leave is taken but not used or is shared), the awareness of this practice as a right (effective use of paternity leave but not shared parental leave), and traditional-bound practice (not using any leave) (Brandth and Kvande, 2002).

We consider fatherhood to be a social construction in which fathers' practices are an ongoing process that shape their actions through negotiations or cultural discourses (Brandth and Kvande, 1998; Haas et al., 2002). Changes in legal rights, work conditions, and cultural attitudes toward childcare may contribute to change Spanish fathers' choices. Following Brandth and Kvande's (2002) classification of fathers, we classify respondents according to the number of days that they take off for childcare: those who took less than five days off, those who took 15 days off (paternity leave), and, finally, those who took time off for childcare for more than one month (parental or maternity leave).

4. Methodology

We provide a short natural history (Cicourel, 1982) of the relevant research steps in the process: data gathering, data organization, data analysis, and, finally, visualization of empirical results. We interviewed 30 Spanish fathers from September 2010 to March 2011. In order to avoid a focus that was too narrow, our sampling strategy included the largest regions in Spain, which are Madrid, Catalonia, Andalucía, Castilla-la-Mancha, Comunidad Valenciana, and Murcia. The pool of respondents was constructed through snowball sampling. Through this technique, the existing first interviewees recruit future subjects from among their acquaintances, family members, colleagues, and friends. This sampling technique is often used in hidden populations that are difficult for researchers to access, such as fathers who take a greater amount of time off work to care for their children. We used the snowball approach for

all of the sampling groups in order to follow a homogeneous criterion.

We have classified the interviewees according to the time they took off from work after childbirth. Specifically, the sample was composed of four fathers who did not take paternity leave and remained off from work for less than five days; 16 fathers who stayed off from work for 15 days (usually fathers who took paternity leave), which was the most numerous group, because of its heterogeneity; and 10 fathers who took more than one month off from work (i.e., parental leave takers). Twenty-two of the fathers had undertaken university studies, seven had a technical college degree, and the education of only one was limited to a high school diploma. There are 20 fathers who have one child; seven who have two children, and three who have three children. The range of their children's ages spans from less than one year to eight years and the number of children in total is 41. Sixteen fathers have a one-year-old child; 10 fathers have a two-year-old child; four fathers have a three-year-old child, and 11 fathers have children who are older than three. Concerning the work sector, there are 20 fathers who work in the private sector and 10 who work in the public sector. Our sample has four self-employed fathers; 25 employees and 1 employer. Fourteen fathers work in a large workplace (<500 workers); five in a medium-sized workplace (between 50 and 500 workers) and 11 work in a small workplace (< 50 workers). With regard to the work characteristics of their partners, almost all were working (29 working mothers); 19 mothers work in the private sector and ten are employed in the public sector. Eight of these mothers work part time and 21 work full time.

The questionnaire was designed according to the objectives of our research; we followed a qualitative approach. We interviewed up to 30 fathers following the criteria of saturation. Because an interview is always an artificial social situation (Bourdieu et al., 2000: 62), specific distortions are always present. As a product of a specific

social interaction, an acceptable level of intercoding reliability has been attained by following a structured questionnaire. We maintained a record of the emotional response, taking into account the social position of the respondent. The reflexive discourse produced by the researcher-respondent interactions was systematically organized. The tool of choice was Atlas.ti, a qualitative software package that helps to generate theory through a systematic hierarchy of categories based on codes, supercodes, families, and networks.

We analysed the interviews following the critical discourse analysis approach (CDA) (Van Dijk, 2011). Any individual discourse is the product of the respondent's episodic memory and the semantic memory that includes the social groups' attitudes, ideologies, and local and sociocultural knowledge (Van Dijk, 2011). Thus, to explain the decision-making factors of using paternal and parental leave, we took into account the attitudes, preferences, and practical principles for action of the respondents. According to Bourdieu, the intersection of episodic and semantic memory would produce the *doxa*, or social discourse of the respondents (Bourdieu, 1994). We defined as our standard unit of analysis the most relevant topics for the overall respondents and took into account their richness of detail and specificity. To ensure the reliability of the analysis, the researches worked in close collaboration at several levels of the analysis, sharing criteria for labelling the new in vivo codes (extracted inductively from the respondents' discourse) and sharing points of view regarding the application of the theoretically constructed codes to the particular interview cases.

5. Analysis

In this section, we analyse the various reasons why the fathers decided to take off time from work following the birth of one of their children. As stated before, the fathers' discourses have been divided into three groups depending on the amount of time that they

took off work after the birth: less than five days, (about) 15 days, and more than one month. Discourses can be distributed on four axes, each one going from one idea to its opposite. These axes cross the decision to take time off from work and are usually mixed throughout the respondents' discourses:

1. Leave consideration as a right/duty. The consideration of leave as a right/duty is connected to different parents approaches on childcare. Childcare may be considered by both parents from two perspectives: as a duty derived from having children, and as a social right which needs to be granted (Hobson, Lewis, and Siim, 2002).
2. Individual/couple decisions. Intra-family negotiations regarding the allocation of time at work and household activities have been studied (Geisler and Kreyenfeld, 2011). Hence, in this axis we analyse discourses about how they cope with decision making and how hypotheses of individualizations (Beck, 1986) may have an effect in the justification.
3. Personal connection to work/care. Men who take parental leave, and especially those who take an extensive leave, are usually more child oriented than those who do not (Duvander, Lappegård, and Andersson, 2010). Here, we analyse discourses about job and care within the decision-making process and the outcome of taking time off from work after childbirth.
4. Acceptance/rejection of family and formal care resources. A key issue in the decision-making process is to ask fathers about the value of parental childcare in comparison with other types of care (Kalb, 2009). The analysis of how fathers use the available childcare resources puts forward how fathers' images and thoughts about childcare change

according to their decisions about taking time off work after childbirth.

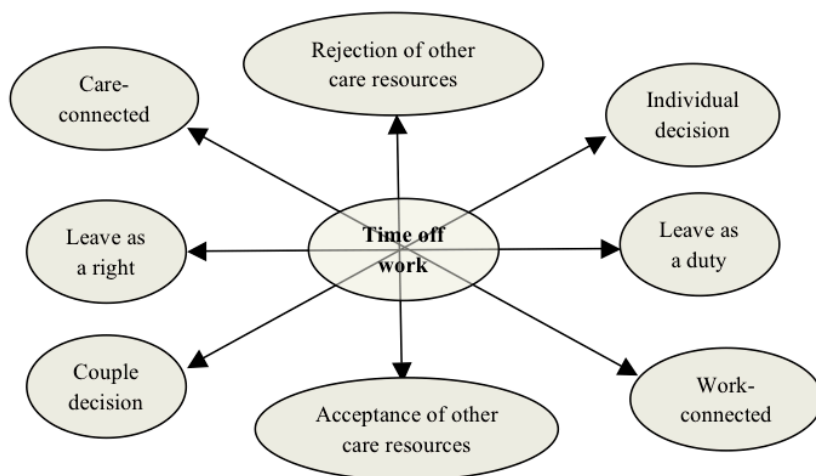


Fig.2-Discourse decision-making factors in taking time off work among Spanish fathers

5.1. Less Than Five Days Off From Work

Fathers in this category go back to work before the first 15 days that are established by the Spanish paternity leave or, at least, engage in meaningful work tasks during the first 15 days after childbirth. Fathers in this situation justify not taking paternity leave due to personal reasons. They tend to assume that taking paternity leave is merely an individual decision and that the company does not have a significant influence.

It [the company] doesn't facilitate it but it doesn't make it more difficult, either. I think this is a personal matter. And if someone

said something, I would tell him to mind his own business (L., engineer, 34 years old).

In this group, paternity leave is considered a right; in no way is it considered a duty. Fathers do not feel compelled to dedicate significant amounts of time to care. Their position is uncomfortable: friends and family usually hold positive views on paternity leave, so the respondents feel the need to justify their choice because of work-related values. They consider themselves the exception to the rule (among those capable of taking paternity leave) because of what the respondents think are exceptional work characteristics.

It wasn't something that I dwelled upon with my family, maybe with friends ... Yes, it would have been convenient but ... Yes [they said] I should take the leave (A., carpenter, 34 years old).

These specificities can be summed up in a strong connection to work, which can be shaped by three different factors. First, these fathers tend to consider themselves indispensable in their jobs, whether it is because they run their own business or because they have high levels of responsibility and specialized knowledge. The economic sphere comes before family life. Some of those who have not taken any leave compare the public to the private sector, or they distinguish employees from the self-employed.

It is a family firm. I mean, I cannot leave work for 15 days. I mean, we cannot leave the company for 15 days because of paternity. Work is ... It is not the most important thing, but you have two things here: the kid and ... If I don't work, there is no money; if there is no money, you tell me! (C., manual worker, 31 years old).

[On the possibility of extending the paternity leave to a month] A civil servant will be able to take it, but it increases the inequality

between the public and the private sector (L., engineer, 34 years old).

Second, these fathers find strong legitimacy in the work culture, particularly in the attitudes of their bosses and, in similar cases that pertain to other workers, whether it is in the same company or in the same sector. Precedents in taking paternity leave constitute an important guide in deciding not to take the leave.

Well, yes, there were comments, because my boss said he had never ... Well, he had three children and he didn't take any leave [...]. And that work was the most important thing and, well, but it didn't have any consequences, except for these comments that were made (A., carpenter, 34 years old).

Third, most fathers who do not take paternity leave have a feeling of insecurity because of their jobs. Most of them are afraid of losing their positions, and they believe that taking 15 days off from work would not allow them to fulfil the level of availability that is expected at work.

The main thing was trying to keep my job, and even more in the situation we were in. She [my partner] was not working and we were about to have a daughter, so ... [My partner] worked at the city hall, yes. She worked in some seasonal courses, yes [...]. It was a temporary job (A., carpenter, 34 years old).

Because of the fathers' absence during the first 15 days after childbirth, mothers are usually helped by relatives, frequently their own mothers. The use of these family resources is justified with two distinct discourses: on the one hand, both the mother's and the grandmother's care are naturalized, in the sense that they are meant to dedicate all of their personal time to care during at least these first weeks. In these cases, the couple relationships are strongly gendered and the distribution of household tasks is traditional.

Although breastfeeding is also a common practice in the families of fathers who take parental leave, those who do not take paternity leave use it as an argument that portrays the father as being unnecessary during this time period.

They [mothers] are more sensitive to taking them [leaves], but not because of a sexist issue. The mother cannot be replaced. If they haven't eaten, you cannot feed them; the mother must do it because of breastfeeding. If there was no breastfeeding, it would be different, in principle. But in the end, despite, everything they like to say, we are different in primary stuff (L., engineer, 34 years old).

On the other hand, together with the traditional notion of the household, professional caregivers (nannies), household employees, and childcare institutions (kindergarten or day nurseries) are viewed favorably. The widespread attitude among these fathers is that childcare is not their own direct responsibility. They do not usually evaluate their children's quality of care, but they are more focused on the need to manage their new family schedules.

[About ideal improvements in work and family balance policies]
I don't know how to do it...but they [government] have to create more kindergartens, there is a lack of kindergartens. (L., Engineer, 34 years old)

5.2. 15 Days Off From Work

Fathers in this group use the 15 days' leave that was established by the 2007 Spanish paternity leave law without extending it any further. Paternity leave is perceived as the "general rule." Also, the favourable attitude from friends confirms that paternity leave is a socially legitimated right across socio-economic differences. It is

part of the taken-for-granted reality of becoming a father. The decision is fundamentally individual. They barely talk or consult with their partners, which is a different situation from that of parental leave.

We see it like something we all take. It is a right, a right and a benefit, and we take it (P., policeman, 34 years old).

Yes, the decision was bilateral, but, well, we did not have to discuss it (J., consultant, 36 years old).

Work conditions are heterogeneous and vary in all grades of the occupational scale, from blue collar to highly qualified jobs, in both the public and private sectors, from temporary to stable contracts. Those who ask for the paternity leave usually know of previous cases in their work in which the leave was applied. The boss is described as having a neutral or even positive attitude, and acceptance of the legal framework seems to be the norm. Fellow workers' reactions are not described in an especially positive way but with more of a "tit-for-tat attitude." Their discourse is clearly less job-oriented than that of fathers who do not take any leave.

[...] In the future it would be their (work colleagues') turn, or they will have already done it (J., consultant, 36 years old).

Fathers in this group also show very diverse attitudes toward childcare. The majority of the fathers show an "acceptance attitude" toward having 15 days off from work. Work values are paramount, and care is just a temporary activity that is subordinated to the mother's central role. The father's presence is also considered provisional help due to the uniqueness of the moment; that is, to reduce the impact of birth on the mother's health and on the family's everyday life. In this case, two weeks are considered enough, and there is no conflict or an explicit demand for more days

off after childbirth. Helpers, such as other relatives (i.e., grandmothers) are usually taken for granted in this group.

Why do I think [a month] is too much? Because a month is a lot [...]. But in 15 days, the mother has already recovered (J., manual worker, 31 years old).

Of course, a father must take his 15 days and help the woman because, during these days, the woman is weak and she needs a hand. And this is what the husband is for, to be with her. It doesn't always have to be the woman's mother (J., manual worker, 31 years old).

Nevertheless, there are fathers who show a "demanding attitude," complaining about having only 15 days off from work. Their discourse shows a struggle between their ideological reasons and the economic and legal situation, which constrains the possibility of taking longer leaves *de facto*. They recognize the importance of the parents' involvement in childcare, but give economic reasons for not extending their time off with parental leave.

[...] But we are not that well-off as to suddenly reduce her work time. Another thing is what our ideal childcare would be. In my opinion, paid work, regardless of having children, should never be more than 4 hours per day. For me, it is an aberration, and so it is for her [daughter] [...]. We have thought [about taking full-time and part-time parental leave], but as things are now, it is not a possibility (L., graduate student, 32 years old).

5.3. More Than One Month Off From Work

Fathers in this group have taken part of a maternity leave or parental leave (full-time or part-time) on top of paternity leave. They

consider leaves not only a right but also, most importantly, as a duty. They dedicate more than 1 month off work to fulfil their role as a father. They also express the idea of childcare as a “burden,” that is linked to the connotation of duty. Thus, this period is perceived as a “hard but rich” time. Time off from work is usually expressed as a source of well-being and as the expression of a personal need. They consider explicitly the benefits of their active participation in childcare and education.

I took it; that is, I didn’t ask. I told them this is what I going to do. I have this right and I am going to use it (P., computer specialist, 36 years old).

Well, taking the leave was basically because of three things: One, because of a personal need [...] Another may be because I was seeing that the relationship with my younger children was not especially smooth [...] and, third, because of a conflictive situation at work [...] (F., practitioner, 33 years old).

[...] You face a situation that is nice but hard, and then, well, going to work ... it is not really the time for that; I don’t know. Your son needs you and you prioritize your family (B., computer technician, 33 years old).

These fathers are not as involved in their work as in the other two groups. They work mainly in the public sector or in large private companies with stable job positions and positive reactions from colleagues. Though precedents are scarce, the work culture facilitates the decision with a favourable environment, frequently including the superiors’ explicit acquiescence. They do not feel that the burden of work for their work colleagues increases substantially in their absence. The specific terms in which the leave is taken are usually agreed upon with the superiors, especially in the case of part-time leave.

Do you expect any promotions? I hope not! [He laughs.] (F., practitioner, 33 years old).

The only thing that [my boss] said was, “Well, let’s choose a time where it bothers us the least.” She asked me that. And of course, I took it in August (G., professor, 37 years old).

As in the previous father groups, taking parental leave is described as an individual option, but, in this case, the partners’ work conditions and attitudes are more explicit. Partners are aids in the decision-making process. The reasons exposed are ideological, linked to work-family balance. They show a committed discourse about care that is family-oriented and based on egalitarian values. The degree of satisfaction is always high.

My wife encouraged me to enjoy my son, she said it very clearly: in the end it is time that you as fathers lose, time with your sons, and, well, yes, yes, of course (B., technology consultant, 33 years old).

That is, we both take care of the daily chores, indistinguishably, and there are only differences in who hangs the pictures on the wall and who knows how to classify the winter clothes (G., professor, 37 years old).

Fathers in this group have a more elaborated discourse, which we call “pro-care elements of discourse” about the care/work dyad. These fathers are very care-sensitive: the father/spouse roles are considered more important than the worker role. They show awareness about their particular family moment, which implies very intensive participation and commitment. The need to spend more time with their partner and their children is posited without reference to a gender egalitarian ideal. They tend to participate more than other groups in “high-intensity care tasks,” including supervising and physical care.

[...] And then education, because men, we are terrible. In a million things, in childbearing, terrible, terrible, terrible. Despite having few work hours, we will go to the pub, and that's not it (P., computer specialist, 36 years old).

The reactions of both family and friends show that the respondents are pioneers in their social environments, given that care is gendered. Paternal leaves are perceived as a privileged right and only suitable for some work conditions. Socially, that is, friends and family, often conceptualize childcare as free time.

Well, I have all kind of friends, friends completely devoted to work, and they would never do it, and friends that say, "Well, it is great that you are able to go on vacation!" (B., technology consultant, 33 years old).

Childcare is perceived as the parents' exclusive responsibility, and the household is considered the most suitable place for taking care of the child. In this sense, these parents reject day care as well as the implication of other relatives, such as grandparents as caregivers, at least during the first few months.

My opinion is that children under two must stay at home; between two and three, they must go to daycare for a while to get used to it, and eat lunch at home (F., practitioner, 33 years old).

Nonetheless, these same parents do hire external aid for other household tasks (cleaning, cooking, washing up, etc.) and, in some cases, relatives also contribute. Breastfeeding is an important element here, as well: respondents consider it the right way to do things and care for the new born.

Since, in theory, breastfeeding means feeding the baby every two to three hours, she [the mother] is very tied up; she must go

everywhere with the baby carriage, with the girl everywhere, so the grocery shopping, cleaning around the house, all of these domestic tasks are limited, and she is happy to have some help during these first weeks (E., practitioner, 32 years old).

Together with the pro-care elements of discourse, some other elements, which we consider to be mainly pragmatic, emerge. Those with paternity leave use it to manage their availability for both work and family demands. Many of them use the reduced time to limit their working day, so the leave becomes an instrument for individual time management in already flexible work situations.

What I did is substitute an afternoon for a morning, so my number of work hours in private practice is the same, but they are distributed differently, with less impact on my family (Q., doctor, 36 years old).

In those cases where close relatives are available in the respondents' network, they are used selectively, restricted to some days of the week. J., a government employee who is 36 years old, voices it as follows:

Sometimes the grandparents come, her parents; for instance, today, my sister came. I asked her to please come because he is a little ill and she helps me out. People come by, yes. Not often, but sometimes I do rely a little on family.

The fathers' willingness to take parental leave leads to new models of care which are still in an experimental phase. For instance, one respondent shares a nanny with another family from the same building, and another spends some hours in a community day care structure where several moms and their children play together. This novelty in care models confirms the role of these fathers as pioneers (outliers) in the Spanish care model. As stated in the beginning of this paper, the Spanish family still includes elements of a traditional

gender model, specifically in the relations between care and the paid labour market. G., a public servant who is 37 years old, states:

We have a very specific arrangement: In our home, there are two families living together in a community. The other family had a girl two years before our first child, so we adopted their organization, with a lot of time to be with them, and a babysitter, a nanny for the first year.

6. Conclusions

This paper looks into Spanish fathers' motivations for taking time off from work in order to participate in childcare tasks. In comparing the use of different types of leaves, we have focused on the discourses that surround the perceived work conditions, the partners' participation in the decision-making process, the need for other care resources, and the degree of care and gender equality. Our qualitative analysis has shown that these four topics are crucial in decision-making. These factors play a different role in the discourse, depending on their objective and subjective social positions.

Work-connected fathers who take the least amount of time off from work after childbirth feel indispensable in their jobs, have high levels of uncertainty due to their unstable positions, and/or are in non-care-sensitive workplaces. This finding is consistent with previous Spanish studies that indicate that work conditions, such as employment stability or more father-friendly workplaces, encourage employees to take more time off (Lapuerta et al., 2011; Meil et al., 2007a). Individual and family variables seem to be more important than paid work conditions in countries with other types of welfare systems, such as Sweden (Haas et al., 2002). These different results observed in the Scandinavian countries may be because longer leaves are better compensated. Despite the work conditions that are imposed by the companies and/or the work legislation on the

respondents who took less than five days off, fathers tend to define their choice as an individual matter. Still, such a strategy for justification seems to strive from a “reasoning from necessity” approach (Bourdieu, 1994). Specifically, the feeling of uncertainty about their work positions shapes the fathers’ discourse. Both collectives express tastes and preferences which are covertly constrained by economic and material restrictions.

Our analysis posits the existence of a “demanding attitude” among some fathers who take paternity leave. The respondents were willing to take more time off, but they found themselves limited by the legal framework and specific work or family conditions. These respondents show motivational features with pro-care elements, but they do not have effective means for extending their time off work. They are aware of their social duties as fathers and asked for policy changes in order to obtain longer leaves and achieve good work balance conditions. Thus, there is a social demand in Spain for taking mid- or long-term time off work that extends beyond the current 15 days of paternity leave. In this sense, there seems to be a gap between the current macrosociological conditions and the changing attitudes of fathers toward fatherhood.

There is also a gap between the motivations of policies and the motivations revealed by the fathers actually using them. While fathers who take parental leave actually develop a more egalitarian distribution of childcare tasks, they do not mention a need for gender equality as an explicit motivation. In this sense, there seems to be a discontinuity between the ideological standpoint of some Spanish legal documents and the attitudes revealed by respondents. The Spanish Equality Law of 2007 promotes a change in the use of family and external resources toward reinforcing the work-family balance. This law explicitly expresses the need to fight discrimination against women.

While the “demanding father” is an important figure in the paternity leave group, a portion of respondents are content with the duration of this leave. Their identity as fathers is primarily linked to the work sphere, adopting a visiting role for the household scenario, where the mother is responsible for the care of the child. These “acceptance fathers” show a traditional discourse with respect to care and fatherhood based on a sexual division of labour that posits paternity leaves as a right, but not as a duty. The short duration of the leave, in this case, makes it an instrumental cushion for managing childbirth and the vital changes that come with it, but it is not perceived or used as a mid- or long-term tool for managing personal or family time. These two profiles of the fathers who take paternity leave are found in Brandth and Kvande’s work in which they analyse discourse of fathers who take “daddy days” and “father’s quotas;” that is, leave that can be taken only by fathers (Brandth and Kvande, 2002).

Fathers taking parental leave, both part- and full-time, show a clear discursive awareness of the need to balance personal, family, and work time. Parental leaves are always an extension of paternity leaves. Mostly, we find a pro-care discourse that defines the leave as a duty, as a key element of full fatherhood, that is individually linked to care. Behind these ideas, we identify the egalitarian gender beliefs that have appeared in previous studies that analyse the discourse of fathers using parental leaves (Seward et al., 2006b). An interesting finding in this direction is the strong rejection by those fathers of the use of external care resources such as daycare or even home care (nannies or babysitters). As we indicate in our contextual review, this discourse contrasts with mainstream care practices in Spain, where families rely strongly on grandparents and secondarily on daycare and home care (Marí-Klose et al., 2010).

None of those who decided to take 15 or fewer days off from work mentioned a previous conversation, dialog, or verbal negotiation with his partner. Still, beyond this particular dimension of the

decision-making process, individualization seems to be inversely proportional to the degree of internalization of those rights as a duty, and, which are not merely a right. Beck's (1986) hypothesis of individualization is applicable to some fathers when describing the negotiation process in the family unit. Those who took more than one month off from work talked more extensively about the role of their partners in the decision. Taking paternity or parental leave is the respondents' individual expression of the will to become available for their children. Moreover, the recent implementation of paternity leave, which can only be taken by fathers, indicates that not taking paternity leave is the outcome of a conscious choice. This fact opens a new path for fathers to choose their actions in fatherhood, following Beck's (1986) concept of the flexible biography and its consolidation. Cultural divergences could also explain this lack of communication, for instance, Gaiser and Kreyendfel (2011) discuss cultural differences about what is assumed to be the "right thing" for a mother and a father to do in different European countries.

A number of study limitations should be considered when interpreting our results. This paper analyses the decision-making process of taking time off from work and does not include the consequences that taking this leave might have on the household organization and on the family's well-being. The recent implementation in 2007 of paternity leave in Spain makes it difficult to gather a clear picture of such an impact on social practices. Future research that focuses on the effects of these parenting policies might offer additional insight.

We recognize the importance of the legal framework in pushing European fathers toward an effective participation in care practices. Thus, the Spanish case presents specific features that must be considered relevant. On the one hand, the weight of work conditions that are highly unstable excludes a pool of respondents from their right to take 15 days off from work. Such a finding matches that of

other European countries such as Sweden, where the length of parental leave's use also relies on the characteristics of the workplace (Bygren and Duvander, 2006). On the other hand, a traditional ideology towards gender and care maintains a gendered division of labour, which translates into fathers who act as "temporary visitors" in the activities of care just after childbirth. The "acceptance attitude" dominates the respondents' discourse, despite the existence of a pioneering minority of fathers which define their role including new practices that show awareness of childcare as a responsibility to be assumed by both parents.

Bibliography

- Beck, U. (1986) *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: Sage Publications.
- Bygren, M. and Duvander A. (2006) Parents' Workplace Situation and Fathers' Parental Leave Use, *Journal of Marriage and Family*, 68, 363–372
- BOE (2007/71:12619) *Ley de Igualdad* Boletín Oficial del Estado.
- Borràs, V., Torns, T., Moreno, S. (2007) Las políticas de conciliación: políticas laborales *versus* políticas del tiempo. *Papers* 83, 83-96.
- Bourdieu, P., Chamboredon, J.C., and Passeron, J.C. (2000) *El oficio del sociólogo*. Mexico D.F.: Siglo XXI.
- Bourdieu, P. (1994) *Raisons pratiques*. Paris: Seuil.
- Brandth, B. and Kvande, E. (1998) Masculinity and child care: the reconstruction of fathering. *The Sociological Review*, 46, 2, 293-313.
- Brandth, B. and Kvande, E. (2002) Reflexive fathers: Negotiating parental leave and working life. *Gender, Work and Organization*, 9, 2, 186-203.
- Cicourel, A. (1982) Interviews, Surveys, and the Problem of Ecological Validity. *The American Sociologist*, 17, 1, 11-20.

- Domínguez Folgueras, M. (2012) The Division of Domestic Work Among Spanish Couples. A Time Use Analysis. *Revista Internacional de Sociología*, 70, 1, 153-179.
- Duvander A., Lappegård, T. and Andersson, G (2010) Family policy and fertility: fathers' and mothers' use of parental leave and continued childbearing in Norway and Sweden, *Journal of European Social Policy* 2010, 20, 1, 45-57.
- Escobedo, A. (2008) Políticas de licencias parentales y de atención infantil para los menores de tres años y sus familias: El caso español en el contexto internacional. In María Pazos Morán, *Economía e igualdad de género: retos de la Hacienda Pública en el S. XX*. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales. Ministerio de Economía y Hacienda, 161-183.
- Esping-Andersen, G. (1999) *Social foundations of postindustrial economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Flaquer, L. (2004) La articulación entre familia y el Estado de bienestar en los países de la Europa del sur. *Papers*, 73, 27-58.
- García Sainz, C. (2011) Contexto social y económico del trabajo doméstico remunerado. Modelos de bienestar y mercados laborales. In García Sainz, C. (ed.): *Inmigrantes en el servicio doméstico. Determinantes sociales, jurídicos e institucionales en la reorganización del sector doméstico*, Madrid: Talasa.
- Geisler E. and Kreyenfeld M. (2011) Against all odds: Fathers' use of parental leave in Germany, *Journal of European Social Policy*, 0958-9287, 21, 1, 88-99.
- Haas, L., Allard, K., and Hwang, P. (2002) The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden. *Community, Work, and Family*, 5, 3, 319-342.
- Haas, L., Hwang, C. P., (2008) The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation In Childcare And Relationships With Children: Lessons from Sweden. *Community, Work and Family*, 11, 1, 85-104.
- Hakim, C. (2003) *Models of the Family in Modern Societies. Ideals and Realities*. Aldershot: Ashgate Publishing Limited

- Hobson, B., Lewis, J. and Siim, B. (2002) Contested concepts in gender and social politics. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Hyde, J.S., Essex, M.J., and Horton, F (1993) Father and parental leaves. Attitudes and Experiences. *Journal of Family Issues*, 14, 4, 616-638.
- Instituto de la Mujer (2009) Nuevas formas de organización de los tiempos: estudio de las iniciativas públicas y privadas adaptadas a las necesidades de las personas. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Kalb, G. (2009) Children, Labour Supply and Child Care: Challenges for Empirical Analysis *The Australian Economic Review*, 42, 3, 276–99.
- Lachance-Grzela, M., and Bouchard G. (2010) Why Do Women Do the Lion's Share of Housework? A Decade of Research. *Sex Roles*, 63, 767-780.
- Lapuerta, I. (2012, in press) ¿Influyen las políticas autonómicas en la utilización de la excedencia por cuidado de hijos , *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*.
- Lapuerta, I., Baizán, P. and María, Gonzalez, M. J. (2011) "Individual and Institutional Constraints: An Analysis of Parental Leave Use and Duration in Spain." *Popul Res and Policy Rev*, 30, 2, 185-210.
- Mamolo, M., Coppola L., Di Cesare, M. (2011) Formal Childcare Use and Household Socio-economic Profile in France Italy, Spain and UK, *Population Review*, 50, 1, 170-194.
- Marí-Klose, P., Marí-Klose, M., Vaquera, E. and Argeșeanu-Cunningham, S. (2010) Infancia y futuro. Nuevas realidades, nuevos retos. Barcelona: Fundación La Caixa.
- Meil G., García Sainz, C., Luque, M.A. and Ayuso, L. (2007a) El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas. Madrid: Fundación General de la UAM.
- Meil, G., García Sainz, C., Luque, M. A. and Ayuso, L. (2007b) El impacto de los permisos parentales en la carrera profesional. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

- Meil, G., (2005) El reparto desigual del trabajo doméstico y sus efectos sobre la estabilidad de los proyectos conyugales. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 111, 163-179.
- Meil, G. (2006) The consequences of the development of a beanpole kin structure on exchanges between generations - The case of Spain. *Journal of Family Issues*, 27, 8, 1085-1099.
- Moreno Mínguez, A. (2007) Familia y empleo de la mujer en los Estados del bienestar del sur de Europa. Incidencia de las políticas familiares y laborales. Madrid. Centro de Investigaciones.
- Moss, P. and O'Brien, M. (2010) *International Reviews of Leave Policies and Related Research 2010*. London: Department of business, Innovation and Skills.
- OECD (2011) Family Database. Available in: www.oecd.org/els/social/family/database. Accessed 17 May 2011.
- Seward, R.R., D.E. Yeatts, I. Amin, and Dewitt, A. (2006a) Employment leave and fathers' involvement with children: according to mothers and fathers. *Men and Masculinities*, 8, 4, 405-427.
- Seward, R.R., Yeatts, D.E. Zottarelli, L.K. and Fletcher, R. G. (2006b) Fathers Taking Parental Leave and their Children Involvement with children. *Community, Work, and Family*, 9, 1, 1-9.
- Tanaka, S. and Waldfogel, J. (2007) Effects of parental leave and work hours on fathers' involvement with their babies. Evidence from the millennium cohort study, in *Community, Work, and Family*, 10, 4, 409-426.
- Thoursie, A. (2008) El modelo de familia de dos sustentadores con unpermiso parental prolongado: lecciones de Suecia. In María Pazos Morán (ed.): *Economía e igualdad de género: retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI*. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales, Ministerio de Economía y Hacienda, 131-160

- Van Dijk, T.A. (2011) *Discourse and Context: A Sociocognitive Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Velasco Portero, M.T. (2003) Incidencia de la vida familiar sobre el contrato de trabajo, *Revista de fomento social*, 225, 43-64.
- Wall, K. and Escobedo, A. (2009) Portugal and Spain, two pathways in southern Europe. In Peter Moss and Sheila Kamerman, *The Politics of Parental Leave Policies*. Bristol: Policy Press, 207-226.

**Artículo 2: Fathers Taking Paternity Leave in Spain:
Which Characteristics Fosters and Which Hampers
the Use of Paternity Leave**

Autor: Romero-Balsas, P.

Revista: Sociologia e Politiche Sociali

Volumen: Suppl. 3 Special Issue 2012. Balancing work and family
care: European experiences

Fecha de publicación: Diciembre 2012

Disponible online:

http://www.francoangeli.it/riviste/Scheda_Rivista.aspx?IDArticolo=47950&Tipo=Articolo%20PDF&lingua=it&idRivista=66

Fathers Taking Paternity Leave in Spain: Which Characteristics Fosters and Which Hampers the Use of Paternity Leave

Abstract There have been important changes in many European countries regarding parenting policy-making (OECD 2011). Paternity leave is one of this measures that have been implemented or developed in the last years. The Spanish paternity leave consists of fifteen days off-work fully paid after childbirth. Due to its recent implementation in 2007 we still do not know the percentage of paternity leave-takers and which factors foster the use of paternity leave. The aim of this paper is to evaluate which factors foster or constrain the use of paternity leave in Spain. Through a dataset of four thousand people, of which six hundred are potential paternity leave-takers, we have analysed which are the effects that working conditions, education, and gender role values have on the use of paternity leave. Our main findings are that being self-employed hampers fathers from taking paternity leave and having egalitarian roles related to childcare and family-oriented values have a positive significant relation with the use of paternity leave in Spain.

Keywords: *Paternity Leave, Fathers, Work Conditions, Gender, “daddy quotas”.*

1. Introduction

One of the targets pursued by parenting policies has been a gender balance not just in the workplace but also in the domestic scenario. To achieve gender balance aims, some of the policies implemented in several European countries have been “daddy quotas” and paternity leave. The Spanish Equality Law of 2007 published in the Spanish Official State Gazette (BOE) declares explicitly the need for increasing work-family balance to avoid discrimination against women and ensure the equilibrium of family responsibilities (BOE 2007, 12619). Since women are the majority in leave-takers (Bruning and Platenga 1999), paternity leave or a “daddy quota” seems to be an important element to balance gender inequalities in this regard.

Spanish paternity leave (*Permiso de paternidad*) covers fifteen days off-work with 100% income replacement up to a ceiling (€3,230 a month). Paternity leave has to be taken by fathers after childbirth whether during the mother’s maternity leave or right after the maternity leave finishes. Regarding the funds, thirteen paternity leave days are paid by the social security system and two days off-work are funded by employers. Before 2007, paternity leave was limited to two days off-work, paid by employers. The most relevant characteristic is that paternity leave only can be used by fathers. Therefore, mothers cannot share paternity leave with fathers. Moreover, if the father does not take paternity leave, this right is lost. It is only in case of child adoption when paternity leave can be used by mothers if fathers take maternity leave.

There are other types of leave that can be used by fathers in Spain. The types of leave that can be taken totally or partially by fathers in Spain are: full-time parental leave (*Excedencia*), part-time parental leave (*Reducción de jornada*), maternity leave (*Permiso de Maternidad*), and lactation breaks (*Permiso de Lactancia*). Full-

time parental leave is not paid and its maximum length is three years. The first two years are computed as a 100% contribution to the social security system. Part-time parental leave is a reduction of the time spent at work with a proportional wage reduction. Both part-time and full time parental leave can be taken by parents until the child is eight years old. The range of the reduction goes from one-eighth to one-half of working time. Maternity leave is a sixteen-week leave with 100% income replacement up to a ceiling. The first six weeks are compulsory for the mothers, but fathers can optionally replace mothers for the last ten weeks of maternity leave. Lactation breaks consist of up to one hour of reduction per day of paid work until the child reaches nine months of age. This leave can be used by mothers or fathers since 1989 (L3/1989) and the hours can be accumulated. Therefore, its aim is no longer the protection of breastfeeding but the inclusion of other caring practices (Velasco Portero 2002). Paternity leave differs from maternity leave in the fact that maternity leave can be transferred to fathers from the sixth week after childbirth, while paternity leave only can be transferred to mothers in case of child adoption and if fathers take maternity leave. The main differences between paternity leave and parental leave in Spain are that parental leave has an individual entitlement and it is not paid in any of its thirty-six months. Although fathers can be involved in different types of leave, in the present paper we have only focused in paternity leave because of its recent implementation and because it is the leave that is exclusive for fathers.

Unlike most European countries, in Spain, there are legal differences in the length and coverage of both paternity and parental leave by autonomous region (*Comunidades Autónomas*) (Moos 2010; Wall & Escobedo 2009; Lapuerta 2009). However, although additional benefits are available in some Spanish autonomous regions to increase the percentages of mothers taking parental leave, additional benefits have not had any impact on fathers' parental leave take-up (Lapuerta 2012). There is a lack of studies that

analyse the conditions, use, and effects of paternity leave in Spain because of its recent implementation in 2007. However, one survey took into account the use of paternity leave in the year 2010. This study indicated that 58% of working fathers used two weeks of paternity leave (Marí-Klose *et al.* 2010).

Concerning social and family policies in general, Spain is included in the category of Southern countries among the welfare state regimes of Esping-Andersen (1993; 2000). These are defined as regimes marked by familiriarism, which combines the central role of the male breadwinner model and the family as the main care provider, along with a low social-risk coverage by the state and the market. In a similar way, in classificatory models that have dug deeper into gender and family policies dimensions, such as the classifications of Gauthier (1996) and Fouquet *et al.* (1999), southern European countries are characterized as having a low level of women in the labour market and a strong traditional division of gender roles. Notwithstanding, in Spain, values have changed towards more egalitarian aspects in the public sphere (Hakim 2003). However, Spain is still one of the EU countries with the widest gender gap in household activities (García Sainz 2011; Domínguez Folgueras 2012), since the increase in men's participation in household activities has been limited (Meil 2005; Escobedo 2008). As regards the family formation, in Spain, it is relatively late and different generations live a longer time together because the children become emancipated later than in central and northern Europe (Meil 2011).

2. Literature Review on Leave-Taker Fathers

Most of the literature referring to leave exclusive for fathers comes from countries in which these policies have been implemented over a longer period, such as the Scandinavian countries. Paternity leaves (or fathers' quotas) are important to balance the implication of men

in homemaking and childcare in particular (Morgan 2009). Leave taken by fathers may achieve a major involvement in child care activities and to a major degree when leaves are longer (Nepomnyaschy & Waldfogel 2007; Rege & Solli 2010). However, some drawbacks have also been stated regarding to the impact on earnings of fathers who use “daddy quotas”. For instance, in one of the countries with the most developed and generous parental leave policies, Norway, taking parental leave portrayed a slightly decrease of incomes for leave-taking fathers (Rege & Solli 2010).

The characteristics of the workplace seem to have an impact on leave use in Spain and other countries (Branth & Kvande 2002; Haas *et al.* 2002, Meil *et al* 2007). For example, it has been tested that fathers working in the public sector, in a female-dominated workplace, and in large firms are encouraged to take parental leave (Bygren & Duvander 2006). Another empirical study carried out in Germany shows that fathers working in the public sector and having an open-ended contract fosters them to take parental leave (Geisler & Kreyenfeld 2011). Meanwhile, it has been found that working in large companies, being a civil servant, working in the service sector, especially in the education and health, increases the probabilities of fathers to take parental leave in Spain (Lapuerta, Baizán, & González 2011).

Regarding the relation between the use of parental leave and the level of education of the partner, studies made in this field in Sweden and Norway pinpoint that fathers’ and mothers’ educational level have a positive association with a more gender-equal division of parental leave (Nyman & Pettersson 2002 in Lammi-Taskula 2007; Sundström & Duvander 2002; Lappegård 2008). However, there is not a direct relationship between men’s education and parental leave use by fathers in Germany. Only with highly educated men who also have a highly educated partner have there been observed higher odds of taking leave; it is also more likely among fathers who have a more educated partner (Geisler &

Kreyenfeld 2011). Highly educated Spanish fathers take longer parental leaves than those fathers with lower educational levels, which may point to the higher economic possibilities of these fathers to be on an unpaid leave, as is the Spanish case (Lapuerta, Baizán & González 2011). Another study that takes into account several countries in the UE finds that in seven countries there is not a significant relation between the level of education of men and paternity leave use (Stropnik & Kump 2009).

Relations between ideology and leave have also been researched. Countries with higher leave generosity have more gender-egalitarian values (Ray, Gornick, & Schmitt 2010). Along with the position of mothers in the labour market, egalitarian gender ideology related to care and the bread-winning responsibilities have been found to promote fathers to take leave (Lammi-Taskula 2008). Work time and childcare time devoted by fathers has been reported to have a negative correlation (Halrynja 2009). In a previous qualitative study carried out in Spain about the discourse of fathers who take paternity and parental leave, it has also been found that fathers who do not take any kind of leave are those who have a more career-oriented discourse and those who use bread-winning responsibilities to justify not taking any type of leave (Romero-Balsas, Muntanyola-Saura, & Rogero-García 2013).

Other socio-economic conditions have been found relevant for fathers to take parental leaves, such as the number of siblings, the age of the youngest child, and the marital status. Fathers take longer leaves with the first-born child compared to second or higher-order children in Sweden (Nyman & Pettersson 2002 in Lammi-Taskula, 2007; Sundström & Duvander 2002). A similar situation occurs in Germany and in Spain when comparing the first child with higher-order children (Geisler & Kreyenfeld 2011; Lapuerta, Baizán & González 2011). However, there is no significant relation between the number of children and the parental leave use in seven EU countries (Stropnik & Kump 2009). Regarding the age of the

youngest child, fathers are more often parental leave-takers when they have a youngest child under one year old than when they have a two-year-old child in Germany (Geisler & Kreyenfeld 2011). It has been found that married fathers take parental leave more often than cohabitant couples in Norway, Sweden, and Germany (Lappegård, 2008; Sundström & Duvander 2002; Geisler & Kreyenfeld 2011).

3. Hypotheses

The aim of this paper is to have an approach to how paternity leave is being taken and what are the profiles of leave-takers in Spain. To understand which elements constrain or promote the use of paternity leave in Spain, we propose three hypotheses which are based on previous literature about parental and paternity leave use and on previous quality research results. Our main hypothesis is about the effects that structural work conditions have on the use of paternity leave in Spain. The second hypothesis is about the influence that the educational levels of mothers and fathers have on taking paternity leave. The third hypothesis is about the relation between gender ideology and family or career orientation and paternity leave use. We have decided to dig into these three fields due to the high relevance of these spheres on other types of leave takers in different countries and to test whether the effects on paternity leave take-up are similar or not. We have considered some socio-economic characteristics of respondents to control the effects of work conditions, educational level, and values. The control variables are the following: age, age of the partner, age difference in couple, marital status, size of the place of residence, number of children, and age of the youngest child.

H1: Less regulated and protected workplaces constrain the use of paternity leave by fathers. We have carried out an analysis taking into account the work conditions, that have been previously found to have an impact on parental leave take-up in Spain (Lapuerta,

Baizán & González 2011; Meil *et al* 2007) and in other countries (Branth & Kvande 2002; Haas *et al.* 2002; Geisler & Kreyenfeld 2011; Bygren & Duvander 2006) to test our first general hypothesis. Thus, our general hypothesis suggests that work conditions have the same impact on paternity leave takers that they have for parental leaves. Our specific hypotheses are: Working in a more regulated place (public sector and large company) fosters the use of paternity leave; having an employee status allows fathers to take paternity leave (compared to self-employed); and working in a female-dominated workplace also fosters fathers to take paternity leave. We have also included the experience of being unemployed before to indicate if the fear of being fired constrains a father from taking paternity leave.

H2. Higher levels of education and especially a higher level of the fathers' partner foster paternity leave take-up. As previous reviewed literature has shown, a higher level of education is related to egalitarian gender role attitudes (Geisler & Kreyenfeld 2011) which may promote fathers to take paternity leave. Higher education promotes Spanish fathers to take parental leave (Lapuerta, Baizán & Gonzalez 2011). Thus, we will test if fathers' educational level fosters as well the use of paternity leave. We suggest that if mothers are more educated than their partners, the career demands and the potential benefits of mothers may be a factor that fosters fathers to take paternity leave. We have assessed whether educational level and inequalities of education level in the couple hampers or promotes the use of paternity leave.

H3: A less egalitarian ideology of the role of gender is linked to a low use of paternity leave, as well as having a more career orientation. Egalitarian gender-related ideology has been found a relevant characteristic that fosters fathers to take leave in Finland (Lammi-Taskula 2008). We have also analysed in a previous qualitative research stage that fathers who do not take any leave use career-oriented and male bread-winner discourses to justify

decisions regarding taking paternity leave (Romero-Balsas, Muntanyola-Saura, & Rogero-García 2013). What we have tested in our third hypothesis is if these ideological aspects have an impact on fathers when they have to deal with the decision to take or not take the paternity leave. Thus, we expect that a major orientation toward family and egalitarian gender role attitudes might lead fathers to use paternity leave.

4. Methodology

Our analysis is based on a survey developed within a wider research project, “The Social Use of Parental Leaves in Spain”. The survey was carried out in the Spanish population between January and March, 2012. The field work was performed through telephone interviews. The sample consists of four thousand respondents aged from twenty-five to sixty years old. The survey is a cross-section and retrospective survey. The data collection regarding knowledge and perceptions about leave was performed with one thousand polled persons. The sub-sample that gathers fathers who have been able to take the fifteen days paternity leave (fathers who have had at least one child from 2007) consists of six hundred fathers. The sample was weighted by sex and age.

We apply quantitative methodology to answer the aims of this paper. First, we have carried out a description of the degree of knowledge of paternity leave in Spain, as well as the perception of discrimination and childcare involvement that the population has about paternity leave. This part is carried out through a subsample of thousand respondents aged from twenty-five to sixty years old.

Second, we have presented the general characteristics of the use of paternity leave. We have used several crosstabs that take into account socio-economic, family, working, and values-related variables. The sampling in the second and third part consists of six

hundred respondents who have had at least one child from 2007, namely, fathers who are potentially paternity leave takers.

Third, the method to carry out the analysis is logistic regression. Logistic regression allows predicting how a dependent variable behaves according to one or more independent variables and estimates the explicative capacity of the model (Escobar, Fernandez, & Bernardi 2009). That is, we have chosen the logistic regression method in order to predict the behaviour of our dependent variable (paternity leave take-up) according to the differences on work conditions, educational level and gender related values of fathers. In other words, we have considered appropriate the logistic regression technic in order to know how the independent variables have an impact on a binomial dependent variable (taking or not paternity leave) considering other control variables. Therefore, to contrast our hypotheses, we have created models where the dependent variable is the use of paternity leave, namely, if fathers who could take a paternity leave used it or not. The independent variables are workplace-related variables, education-related variables and variables about gender ideological values. We have used socio-economic variables as control variables. The weight used in all our analysis takes into account sex and age in the Spanish population structure in the first semester of 2012.

5. Results

We present the results of this paper in three sub-sections. The first takes into account the knowledge about paternity leave and fathers' social images about the consequences in the careers and the childcare involvement of fathers who take paternity leave. The second section consists of a descriptive analysis of the variables relevant for the aims of this paper, namely, we present crosstabs that include the use of paternity leave crossed by variables of interests (work condition-related variables, education-related variables, and so on) and by the socio-demographic control

variables (i.e. age, number of children, ideology of role, and so on). Finally, in the third section we present our regression models, including the variables of interest. The first logistic model includes the control variables, the second model the work condition-related variables, the third model contains education-related variables, and the fourth model includes gender and work values-related variables.

5.1. Knowledge on Paternity Leave and Social Images of the Consequences of its Use

The questions regarding the knowledge of paternity leave and the perception of discrimination and fathers' involvement in childcare have a sample number of one thousand persons polled. Concerning the knowledge of paternity leave, the great majority (96%) knew that paternity leave exists. Around 3% did not know about it. By age, the age group that had a slightly higher knowledge about leave was people who thirty-five and forty-four years old (97%) and those groups with a range of age between forty-five and sixty years old (96%). The youngest group (twenty-five to thirty-four years old) had the lowest level of knowledge, although it was still very high (93%). Although paternity leave is intended to be taken by men, there were a higher percentage of women (97%) that knew about paternity leave than men (94%). In any case, these differences are not significant and the knowledge of paternity leave is very high in all groups.

In this paragraph we have shown the perception that people have about discrimination and childcare involvement when fathers take paternity leave. It is important to remark that discrimination and involvement could have a broad meaning because of the meaning relies on what respondents consider discrimination and involvement implies. The perception of discrimination contrasts with the high rate of paternity leave use. Although a high percentage of people think that there is not any discrimination (37%), 18% respondents expressed that they suffered a high or quite high level of

discrimination and 15% affirmed that paternity leave-takers suffered some discrimination. Thus, despite the short duration of paternity leave, there is a not-unimportant part of the Spanish population that assess that taking a paternity leave added a drawback of discrimination. With regard to the opinion about the effectiveness that paternity leave has on the involvement of fathers in childcare, of the majority had a rather positive opinion of its effects. That is, more than a half of respondents pointed out that it has a high or quite high effect (60%) in the father's involvement in childcare. Only 10% of respondents thought this leave had no effect on the involvement of fathers in childcare.

The law allows fathers to take two weeks paternity leave since 2007. Do you know about the paternity leave?

	N	%
I do know about it.	916	95,8
I do not know it clearly.	15	1,6
I do not know about it.	25	2,6
Total	956	100,0

Fig. 1 – Knowledge of paternity leave

Source: Parental leave use in Spain dataset, 2012.

Table 3-Knowledge of paternity leave

	How much do you think people who take paternity leave suffer discrimination?	Do you think that thanks to paternity leave, fathers get more involved in childcare?
	%	%
Very much	5.0	22.7
Quite	12.8	38.1
Somewhat	15.5	18.2
A little	15.9	9.1
Not at all	36.5	9.5
Do not know	14.3	2.2
Did not answer	.1	.1
Total	100.0	100.0

Fig. 2 – Perception of discrimination and involvement in childcare

Source: Parental leave use in Spain dataset, 2012.

Table4-Perception of discrimination and involvement in childcare

5.2. Characteristics of Paternity Leave-Takers in Spain

Six hundred fathers in our sample were able to use the paternity leave; that is, these men had a child from 2007 to 2012 and also had a job in this period of time. The percentage of paternity leave use is 76% of these fathers. Almost every father who used the paternity leave used the full fifteen days (97%). There are only thirteen cases (2.2%) who did not take the whole period of paternity leave; either their employers asked them to return, they had responsibilities, or other similar reasons. Of the six hundred fathers who were working at the childbirth, 19% were not working at the moment of the survey. However, this fact does not mean that they lost their employment because they used the paternity leave, since the respondents expressed their unemployment to be a consequence of the economic crisis. 94% pointed out that there had not been negative consequences in their careers. Nevertheless, eleven respondents (2.3%) expressed they had been fired because they took the paternity leave, 1% pointed out they had lost their employers' confidence and 2% had suffered a labour break.

Have you taken a paternity leave?		
	N	%
NO	153	25.4
YES	447	74.6
Total	600	100.0

Fig. 3 – Use of paternity leave

Source: Parental leave use in Spain dataset, 2012.

Table5-Use of paternity leave

Regarding the labour status of the couple, fathers more often took the paternity leave when both parents worked (81.2%) than when only the father worked (67%). Taking paternity leave was also more common when fathers worked in the public sector (89%) than in the private sector (70%). It was more common when people were employees (81%) than self-employed (39%). Moreover, most of the reasons for not taking the paternity leave were because the fathers

were self-employed (35% of 150 respondents that had not taken the paternity leave). With regard to the type of contract, working fathers (88%) with an open-ended contract took paternity leave more often than fathers with a fixed-ended contract (76%). Therefore, it could be interpreted that stability and security are elements that can help fathers to take paternity leave.

Have you taken a paternity leave?			
Labour status of the couple	NO	YES	Total
Dual earner couple	18.8%	81.2%	100.0%
Only the father works	33%	67%	100.0%
Total	25.1%	74.9%	100.0%
Working sector	NO	YES	Total
Public sector	11.1%	88.9%	100.0%
Private sector	30.3%	69.7%	100.0%
Both	18.2%	81.8%	100.0%
Total	25.5%	74.5%	100.0%
Employee vs. Self-employed	NO	YES	Total
Self-employed	61.2%	38.8%	100.0%
Employee	19.4%	80.6%	100.0%
Both	40.0%	60.0%	100.0%
Total	25.5%	74.5%	100.0%
Type of contract	NO	YES	Total
Open-ended contract	12.0%	88.0%	100.0%
Fixed-ended contract	23.9%	76.1%	100.0%
Self-employed	56.5%	43.5%	100.0%
Total	21.7%	78.3%	100.0%

Fig. 4 – Use of paternity leave by labour status of the couple, working sector and employment status

Source: Parental leave use in Spain dataset, 2012

Table6-Use of paternity leave by labour status of the couple, working sector and employment status

Regarding the size of the company where fathers worked, there were higher percentages of paternity leave-takers in large companies (one hundred or more employees) than in small companies (ten or less employees). 89% of fathers who worked in large companies and 84% of fathers who worked in medium size companies (between eleven and ninety-nine employees) took the paternity leave. Meanwhile, 78% of fathers who worked in small companies took the leave. Concerning the gender distribution in the

workplace, there were almost no differences in paternity leave-takers. 87% of fathers took the leave in companies where were mostly men, as did 86% of fathers in those companies where the co-workers were mostly women. In companies where gender distribution was equal, 85% of the surveyed father took paternity leave. Although one-third of respondents were unemployed before having children, the data indicated that the experience of being unemployed before having a child did not make a difference in paternity leave-takers. 77% of fathers who had been unemployed took the paternity leave, as did 74% of fathers who had not been unemployed.

Have you taken a paternity leave?			
Size of the company	NO	YES	Total
Large (employees = 100)	11.0%	89.0%	100.0%
Medium (11-99 employees)	16.0%	84.0%	100.0%
Small (employees =10)	22.4%	77.6%	100.0%
Do not know	0.0%	100.0%	100.0%
Total	14.5%	85.5%	100.0%
Gender composition in the company	NO	YES	Total
Mostly men	13.3%	86.7%	100.0%
Mostly women	13.6%	86.4%	100.0%
Equal	14.8%	85.2%	100.0%
Do not know	50.0%	50.0%	100.0%
Did not answer	0.0%	100.0%	100.0%
Total	14.3%	85.7%	100.0%
Experience of unemployment?	NO	YES	Total
YES	24.4%	75.6%	100.0%
NO	26.0%	74.0%	100.0%
Total	25.5%	74.5%	100.0%

Fig. 5 – Use of paternity leave by size and gender distribution in the company and experience of unemployed

Source : Parental leave use in Spain dataset, 2012.

Table7-Use of paternity leave by size and gender distribution in the company and experience of unemployment

There were no great differences in leave-taker percentages in the ages of respondent fathers who had at least one child of less than five years old. 73% of fathers between twenty-five and thirty-four years old had taken the paternity leave, as had 76% of fathers

between thirty-five and forty-four years old, and 79% of fathers between forty-five and fifty-four years old. The oldest group had a higher percentage of use of leave but because of the low number of cases in this group we have to be cautious about interpreting these numbers.

With regard to the age of the partner, a similar pattern occurs. Although the fathers who had an older partner took paternity leave more often (86%), there were only fourteen cases in this group. The two groups with younger aged partners had similar percentages: 74% of fathers with a partner between eighteen and thirty-four years old took a paternity leave and 76% of fathers with a partner between thirty-five and forty-four years old.

Considering the difference of age in the couple produced some interesting findings. Fathers who had a partner the same age (82%) took paternity leave more often than those who had a partner with a different age. 74% of fathers who had a younger partner took paternity leave, as did 71% of fathers who had an older partner.

Have you taken a paternity leave?			
Age	NO	YES	Total
25-34	27.1%	72.9%	100.0%
35-44	24.1%	75.9%	100.0%
45-54	20.5%	79.5%	100.0%
55-60	50%	50%	100%
Total	25.5%	74.5%	100.0%
Age of the partner	NO	YES	Total
18-34	26.2%	73.8%	100.0%
35-44	24.7%	75.3%	100.0%
45-54	14.3%	85.7%	100.0%
Total	25.3%	74.7%	100.0%
Age difference in couple	NO	YES	Total
Age homogamy (m=w)	18.1%	81.9%	100.0%
Age hipogamy (m>w)	26.0%	74.0%	100.0%
Age hipergamy (m<w)	28.5%	71.5%	100.0%
Total	25.3%	74.7%	100.0%

Fig. 6 – Use of paternity leave by number of children and age of the youngest child
Source: Parental leave use in Spain dataset, 2012.

Table8-Use of paternity leave by age, age of the partner and age difference in couple

Fathers who had their first child (77%) had a higher percentage of paternity leave use. However, there was almost no difference between fathers that had two children (76%). The broadest difference was between these fathers who had three or more children (60%). Regarding the age of the youngest child, it seems that fathers who had a younger youngest child took the paternity leave more often than those fathers who had a youngest child who was four years old (62%). Fathers whose youngest child was one year (79%) or less than one year (81%) took paternity leave more often. 71% of fathers that had a youngest child of two years took paternity leave, as did 75% of fathers with a three-year-old youngest child.

Have you taken a paternity leave?			
Number of children	NO	YES	Total
1	22.9%	77.1%	100.0%
2	24.4%	75.6%	100.0%
3or+	40.3%	59.7%	100.0%
Total	25.5%	74.5%	100.0%
Age of the youngest child	NO	YES	Total
0	19.4%	80.6%	100.0%
1	20.8%	79.2%	100.0%
2	28.5%	71.5%	100.0%
3	24.7%	75.3%	100.0%
4	38.1%	61.9%	100.0%
Total	25.5%	74.5%	100.0%

Fig. 7 – Use of paternity leave by number of children and age of the youngest child
Source: Parental leave use in Spain dataset, 2012.

Table9-Use of paternity leave by number of children and age of the youngest child

Fathers who had university studies took the paternity leave more often (82%). Meanwhile, fathers who had only primary studies took it less often (65%). Fathers who had a secondary study level (75%) and those fathers who had post-university studies (78%) had a similar leave-taken rate. Regarding the level of education of the partner, fathers who had a partner with university (82%) and post-university studies (80%) had the highest paternity leave-taken percentage. Meanwhile, fathers who had a partner with primary

studies had the lowest use of paternity leave percentage (65%), followed by fathers with partners who have secondary level degree (70%). Concerning the relative level of education, namely, fathers who had the same, more, or less educational level than their partner, there was almost no difference in the use of paternity leave. 73% of fathers in homogamy education couples took paternity leave, as did 76% of fathers in hypo-gamy education couples and 77% of fathers in hyper-gamy education couples.

Have you taken a paternity leave?			
Level of education	NO	YES	Total
Primary studies	35.4%	64.6%	100.0%
Secondary studies	25.0%	75.0%	100.0%
University studies	18.6%	81.4%	100.0%
Postuniversity studies	22.0%	78.0%	100.0%
Total	25.4%	74.6%	100.0%
Level of education of partner	NO	YES	Total
No studies	100.0%	0.0%	100.0%
Primary studies	35.1%	64.9%	100.0%
Secondary studies	28.9%	71.1%	100.0%
University studies	18.4%	81.6%	100.0%
Postuniversity studies	19.7%	80.3%	100.0%
Total	24.7%	75.3%	100.0%
Differences in the couple's education	NO	YES	Total
Educational Homogamy	26.3%	73.7%	100.0%
Educational hypogamy	26.0%	74.0%	100.0%
Educational hypergamy	23.4%	76.6%	100.0%
Total	25.3%	74.7%	100.0%

Fig. 8— Use of paternity leave by level of education of the respondents and his partner and difference of education in the couple
Source: Parental leave use in Spain dataset, 2012.

Table 10— Use of paternity leave by level of education of the respondent and his partner and difference of education in the couple

Regarding the size of place of residence, fathers who lived in cities with the largest populations (more than 100,000 residents) took paternity leave the most often (80%). 68% of fathers who lived in medium places of residence (between 20,001 to 100,000 inhabitants), and 73% fathers who lived in places with less than 20,000 inhabitants took paternity leave. The table below shows that was more common to take paternity leave in bigger cities, but it was also more common to take paternity leave in smaller places of

residence than in medium places of residence. Concerning the marital status, 76% of fathers who were married with their partner took paternity leave, while 67% fathers who were not married had taken it

Have you taken a paternity leave?

Size of place of residence	NO	YES	Total
<20.000	27.1%	72.9%	100.0%
20.001-100.000	31.7%	68.3%	100.0%
>100.001	20.3%	79.7%	100.0%
Total	25.5%	74.5%	100.0%

Married Vs Cohabiting	NO	YES	Total
married	23.5%	76.5%	100.0%
cohabiting	32.2%	67.8%	100.0%
Total	25.2%	74.8%	100.0%

Fig. 9 – Use of paternity leave by size of place of residence and marital status

Source: Parental leave use in Spain dataset, 2012.

Table11-Use of paternity leave by size of place of residence and marital status

The ideology of role had some effects on paternity leave-takers. Regarding considerations of the sentence “*Childcare is mainly a women’s task*”, 52% of fathers who fully agreed with this affirmation took paternity leave. Although the previous group of fathers represented only twenty-nine cases, the next group, fathers who agreed with the sentence, still had a lower percentage (68%) of paternity leave-takers. 80% of fathers who disagreed with this sentence took paternity leave and so did 86% of fathers who fully disagreed with it. We found a similar pattern in the agreement with the sentence “*The leave options are mainly for women.*” 67% of fathers who fully agreed with this sentence and 65% of those who agreed had taken the paternity leave. Meanwhile, 82% of fathers who fully disagreed with this sentence and 77% who agreed were paternity leave-takers. Therefore, having more egalitarian attitudes towards childcare and leave use seems to increase the use of paternity leave among fathers.

Fathers Taking Paternity Leave in Spain: Which Characteristics Fosters and Which Hampers the Use of Paternity Leave

Have you taken a paternity leave?			
Childcare is mainly a women's task.	NO	YES	Total
Fully agree	48.3%	51.7%	100.0%
Agree	32.3%	67.7%	100.0%
Disagree	20.1%	79.9%	100.0%
Fully disagree	14.1%	85.9%	100.0%
I do not know	20.8%	79.2%	100.0%
Total	25.4%	74.6%	100.0%
Leave opportunities are above all for women	NO	YES	Total
Fully agree	33.3%	66.7%	100.0%
Agree	34.8%	65.2%	100.0%
Disagree	22.8%	77.2%	100.0%
Fully disagree	18.2%	81.8%	100.0%
Do not know	46.2%	53.8%	100.0%
Total	25.5%	74.5%	100.0%

Fig. 10 – Use of paternity leave by ideology of role in childcare and leaves

Source: Parental leave use in Spain dataset, 2012.

Table12-Use of paternity leave by ideology of role in childcare and leave

There is not a clear pattern between the difficulty of balancing work and family life and the usage of paternity leave. Although the higher percentages of paternity leave-takers were among fathers who expressed having serious difficulties (81%) and some difficulties (82%) in balancing work and family life, people who expressed the highest degree of difficulty (74%) took paternity leave less often. Notwithstanding, we have to be cautious to interpret these results because of the low number of cases in this group (19). Fathers with little difficulties (78%) or no difficulties at all (75%) in balancing work and family life had a lower percentage of leave-takers. Regarding the orientation towards family or career, we found a clear pattern: people who were more family-oriented (87%) had a higher percentage of paternity leave-takers than those fathers who were more professionally oriented (61%) or were equally oriented (68%).

Have you taken a paternity leave?			
Difficulty to balance work and family life	NO	YES	Total
Very difficult	26.3%	73.7%	100.0%
Quite difficult	18.5%	81.5%	100.0%
Some difficulty	18.0%	82.0%	100.0%
Little difficulty	21.8%	78.2%	100.0%
No difficulty at all	24.2%	75.8%	100.0%
Did not answer	0.0%	100.0%	100.0%
Total	21.8%	78.2%	100.0%

Are you more family or career oriented?	NO	YES	Total
Family oriented	12.6%	87.4%	100.0%
Career oriented	39.1%	60.9%	100.0%
Both equal	31.7%	68.3%	100.0%
Did not answer	0.0%	100.0%	100.0%
Total	21.7%	78.3%	100.0%

Fig. 11 – Use of paternity leave by degree of difficulty in balancing work and family life and by work/family orientation

Source: Parental leave use in Spain dataset, 2012.

Table13-Use of paternity leave by degree of difficulty in balancing work and family life and by work/family orientation

5.3. Logistic Regression Analysis

In this section we present a logistic regression analysis where the dependent variable is the use of paternity leave. We display four models in the figure below. The first model contains our control variable and the other three models include the independent variables of our three hypotheses. The second model contains our main hypothesis variables, which are work condition-related variables, our third model includes the education-related variables, and the fourth model contains the variables of role ideology and career or family orientation. Every model also includes the control variables.

In the *first model* we have focused on the control variables. We have found that fathers with the same age as their partners increased 2 times the odds of taking paternity leave over fathers with older partners. However, the ages of respondent fathers and the ages of their partners had no influence on taking paternity leave.

The number of children was a significant variable in all models. Fathers who had one child had 3 more odds ratio take paternity leave than fathers who had three or more children. Fathers who had two children were more likely to take leave than fathers with three children. Therefore, when fathers had fewer children, the chances of taking the leave were higher. This finding is consistent with the results of previous studies (Nyman & Pettersson 2002; Sundström & Duvander 2002; Geisler & Kreyenfeld 2011; Lapuerta, Baizán & González 2011), which showed that the number of children variable had an impact on fathers' parental leave take-up.

A possible explanation of the importance of the number of children in taking paternity leave may be due to a subjective higher demand for time when fathers have their first child. Another more contextual explanation might point to the date when the law was implemented. That is, taking into account that the survey was conducted in 2012, fathers who only had one child were more likely to have started fatherhood with the actual possibility of two weeks of paternity leave than fathers who had more than one child. Fathers with more than two children could have had a previous initial fathering experience without the chance to take two weeks of paternity leave (before 2007). Thus, starting fatherhood with the option to take this paternity leave might foster new fathers to take the leave "out of habit" in a higher proportion than those fathers who have started fathering before the paternity leave implementation.

The age of the youngest child was also significant in paternity leave-taking in all the models except in the second model (work conditions model). The younger the child, the higher the likelihood a father would take the paternity leave. This may mean that there has been an increase of leave-takers since the law was implemented in 2007. While the percentage of fathers who took a paternity leave in 2010 was 58% (Marí-Klose *et al.* 2010), the paternity leave was

taken by 74.4% of working fathers in 2012. The size of the community was also significant when we compared the largest population places (more than 100,000 inhabitants) to the smallest places (less than 20,000 inhabitants). Fathers in big cities were more likely to take the paternity leave. However, differences in community sizes were only significant in model 2 (when work condition variables were included) and model 4 (when gender values related variables were included). Fathers in dual-earner couples were more likely to take paternity leave, compared to single-earner couples. However, this variable was only significant in model 1 and model 3 (when educational variables were included). Finally, married fathers were more likely to use the paternity leave than cohabitating fathers.

The *second model* contains the independent variables of our main hypothesis: favourable work conditions encourage fathers to use paternity leave. Our most relevant finding was that one work condition variable had a strong significant relation to taking paternity leave: being self-employed or an employee. As we can see in the second logistic regression model, being self-employed hampered the opportunity to take paternity leave. Employees had a significant 12.2 times more odds ratio to take paternity leave than those fathers who were self-employed, even when self-employed workers have the same rights by law to take paternity leave than employees in Spain; that is, there is an income replacement of 100% up to a ceiling based on the declaration of incomes to the Social Security System.

Explaining why being self-employed is an obstacle to fathers to take paternity leave could be a relevant question for further studies; however, we have obtained some clues from a previous qualitative analysis of difficulties expressed by self-employed fathers about taking paternity leave (Romero-Balsas, Muntanyola-Saura, & Rogero-García 2013). The first reason that helps to interpret our results is the difficulty to obtain a worker who can replace the father

during the paternity leave period. The feeling of being indispensable or worrying about losing clients if the father was fifteen days absent from work was expressed as an important consideration in the decision to take or not take paternity leave. The second reason concerns the declaration of incomes to the Social Security System. Some of the interviewees have stated that the income replacement is not 100% of their income because they declare lower incomes. Thus, lower actual income replacement can hinder self-employed fathers to take the leave.

The rest of the work condition variables were not significant in this model. Although working in larger companies and in the public sector has made fathers more likely to take paternal leave than working in small companies or in the private sector, this difference was not significant. The same case occurs with the distribution of gender in the companies and the previous experience of unemployed.

As have been found for other types of leaves working in a public sector promotes fathers to use parental leaves (Bygren & Duvander 2006; Geisler & Kreyenfeld 2011; Lapuerta, Baizán, & González 2011). The stability and security of their job may make less risky to take leaves by fathers. However, the relatively shorter length of paternity leave compare to parental leave in Spain may make not significant the likelihood to take paternity leave whether working in public or private sector.

Despite what Bygren and Duvander's (2006) results showed for Sweden, the higher use of paternity leave of fathers who worked in large companies and in the public sector had not significance in Spanish paternity leave-takers. The reasons might be related to the length and generosity of leave between countries. Specifically, Swedish fathers may take a much longer leave than fathers in Spain. The relatively short paternity leave break in Spain may make it easier to employers to substitute or assume the absence of the

worker without making deeper adjustments. In terms of length, paternity leave could be treated as a holiday period by the employer, and employers have previous experience in managing the temporary absence of workers.

Some control variables acted in the same direction as in the first model. The number of children had a strong impact (fathers with only one child were significantly more likely to take a paternity leave than fathers with three or more children). It is not clear why this effect is stronger in this model than in the other model but it could be influenced by the lower number of cases included in this model. Another variable with a weaker but significant influence on paternity leave take-up was the marital status. There was more likelihood a married father or a father with an unemployed partner would take paternity leave.

The *third model* points at our second hypothesis, which is that higher educational levels in polled fathers and their partners promotes the use of paternity leave, and a higher level of education for the mother (educational hypergamy) also fostered the paternity leave use. Therefore, this model includes the educational variables: the education of the respondents and the difference of education level in the couple. None of these education-related variables had any significant impact in paternity leave-taking. A higher level of education seemed to reduce the likelihood of taking paternity leave. When the father had a more educated partner, it also decreased the chance the father would take the leave. However, these results were not significant in the logistic model. Meanwhile, fathers who had a more educated partner had slightly higher probabilities of taking paternity leave, but this result was also not statically significant. A factor that contributes to explaining why the level of education had any effect on taking paternity leave in Spain compared to Germany (Geisler & Creyenfeld 2011) might be because of the shorter period of paternity leave in Spain. It is only two weeks compared to the two-month “daddy quota” in Germany. This shorter time may make

it easier for all groups of fathers to take paternity leave in Spain than “daddy quotas” in Germany.

Our results also differ with the findings about the role that educational level plays in the use of parental leave by Spanish fathers (Lapuerta, Baizán, & Gonzalez 2011). A key point could be the small percentage of fathers who took parental leave compared to those fathers who took paternity leave. The more heterogeneous group of paternity leave-takers did not shape any profile of leave-takers by educational levels. Therefore, our second hypothesis is refuted through our logistic model. Regarding the rest of the control variables, the same pattern as in the first model appears. The number of children, the age of the youngest child, the marital status, the labour condition of the couple, and the difference in age had an impact on the choice to take paternity leave.

The *fourth model* takes into account the values sphere and tries to test our third hypothesis; namely, more egalitarian gender-related and more family-oriented values encourage fathers to take paternity leave. Consequently, it includes variables of role ideology and career or family orientation. The values model showed that egalitarian attitudes towards gender role in childcare encouraged fathers to take the paternity leave. There was a significant 5.2 more odds ratio that fathers who fully disagreed with the sentence “Childcare is mainly a women’s task” took paternity leave more commonly than those fathers who fully agreed with this sentence. Thus, in agreement with the results of the study of Finnish fathers (Lammi-Taskula 2008), our study shows that egalitarian gender role attitudes encouraged fathers to take paternity leave in Spain. Regarding the work or family orientation, fathers who were family oriented were more likely to take the paternity leave compared to those fathers who were more career oriented. Here, we can interpret these results to assume the lack of important obstacles through work conditions (except for self-employed fathers) might leave a space for gender and work/family related values to have a high influence

on the decision to take paternity leave. Notwithstanding, since we have analysed a cross-sectional survey data, the relationship could be the other way around, namely, that the use of paternity leave can make fathers have more gender-egalitarian and family-oriented values after the fifteen-days' leave experience. This question might be answered in further studies using panel or longitudinal data. Therefore, we accepted our third hypothesis, which stated that egalitarian gender role attitudes foster the paternity leave's use, while career orientation constrains the use of paternity leave. All the rest of the control variables had the same pattern as in the first model.

Fathers Taking Paternity Leave in Spain: Which Characteristics Fosters and Which Hampers the Use of Paternity Leave

Fig. 12 (Part 1)		Model 1		Model 2	
		Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.
Age					
25-34		Ref		Ref	
35-44		1.506		1.638	
45-54		2.287		2.931	
55-60		.759		.000	
Partner's age					
18-34		Ref		Ref	
35-44		1.089		1.190	
45-54		1.695		2.067	
Age difference between partners					
Age homogamy (m=w)		2.011	*	.655	
Age hypogamy (m>w)		1.294		.848	
Age hypergamy (m<w)		Ref		Ref	
Number of children					
1		3.011	***	10.615	***
2		2.320	***	4.997	***
3 or+		Ref		Ref	
Age of the youngest child					
0		3.418	***	1.575	
1		3.198	***	2.520	
2		1.917	**	1.001	
3		2.517	**	1.234	
4		Ref		Ref	
Size of place of living					
<20.000		Ref		Ref	
20.001-100.000		.711		.597	
>100.001		1.479		2.127	*
Labour situation of couple					
Only the father works		Ref		Ref	
Dual earner		2.046	***	.922	
Marital Status					
Married		1.734	**	2.202	*
Not married		Ref		Ref	
Working sector					
Public sector				1.812	
Private sector				Ref	
Both				.805	
Working type					
Self-employed				Ref	
Employee				12.215	***
Both				2.620	
Size of the company					
Large (100+)				1.633	
Medium (10-100)				.911	
Small (menos 10)				Ref	
Gender distribution in the company					
Mostly men				Ref	
Mostly women				.869	
Equal				.625	
Previous unemployed experience					
Yes				Ref	
No				1.170	
Model summary					
Cox and Snell R2		0.93		0.141	
R2 Nagelkerke		0.137		0.257	
Percentage correctly explained		75.2		88	
Number of cases		4.000		4.000	
Cases included in the analysis		499		328	

***p<0,01 **p<0,05 *p<0,1

Fig. 12 - Logistic Regressions models (odds ratio). Dependent variable: have used/haven't used the paternity leave
Source: Parental leave use in Spain dataset, 2012. Respondents range from 25 to 60 years old.

T.14-Logistic Regression model. Dependent variable: have used/haven't used the paternity leave

El uso social del permiso de paternidad en España

Fig. 12 (part 2)	Model 3		Model 4	
	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.
Age				
25-34	Ref		Ref	
35-44	1.533		1.257	
45-54	2.480		2.248	
55-60	.846		.000	
Partner's age				
18-34	Ref		Ref	
35-44	1.022		.980	
45-54	1.598		2.145	
Age difference between partners				
Age homogamy (m=w)	2.070	*	3.051	**
Age hypogamy (m>w)	1.284		1.764	
Age hypergamy (m<w)	Ref		Ref	
Number of children				
1	2.866	***	4.234	***
2	2.281	**	3.281	***
3or+	Ref		Ref	
Age of the youngest child				
0	3.530	***	3.359	***
1	3.283	***	4.044	***
2	2.050	**	1.682	
3	2.726	***	3.149	**
4	Ref		Ref	
Size of place of living				
<20.000	Ref		Ref	
20.001-100.000	.699		.610	
>100.001	1.443		1.709	*
Labour situation of couple				
Only the father works	Ref		Ref	
Dual earner	2.991	***	1.425	
Marital Status				
Mamed	1.759	**	1.982	*
Not married	Ref		Ref	
Level of education				
Primary studies	.739			
Secondary studies	1.240			
University studies	1.310			
Post-university studies	Ref			
Difference of level of education between partners				
Educational homogamy	Ref			
Educational hypogamy	1.113			
Educational hypergamy	1.083			
Childcare is mainly a women's task				
Fully agree			Ref	
Agree			2.367	
Disagree			3.470	**
Fully disagree			5.201	**
Leaves are mainly for women				
Fully agree			Ref	
Agree			.770	
Disagree			1.873	
Fully disagree			1.878	
Family Vs Career Oriented				
Family oriented			3.624	**
Career oriented			Ref	
Equally family and career oriented			.817	
Model summary				
Cox and Snell R ²	0.99		0.183	
R ² Nagelkerke	0.147		0.282	
Percentage correctly explained	75.5		80.7	
Number of cases	4,000		4,000	
Cases included in the analysis	491		384	

***p<0,01 **p<0,05 *p<0,1
Fig. 12 – Logistic Regressions models (odds ratio). Dependent variable: have used/have not used the paternity leave

Source: Parental leave use in Spain dataset, 2012. Respondents range from 25 to 60 years old

T.15-Logistic regression model. Dependent variable: Have used/haven't used the paternity leave

6. Summary and Discussion

In this paper we have sought to identify which factors foster or hamper the use of the recent paternity leave by fathers in Spain. To reach this purpose we have used a dataset with a four thousand respondents between twenty-five and sixty years old, focused on the use of parental leave in Spain. We have organised the previous three sections to analyse the results.

The first refers to the respondents' knowledge about the paternity leave option. We found that the paternity leave was broadly known (97% of the respondents). Around 90% of respondents had the perception that paternity leave promoted the fathers' involvement in childcare to different degrees. However, almost 50% thought that taking paternity leave brought about a degree of discrimination. The second section of this paper contains a descriptive analysis of the characteristics of paternity leave-takers, taking into account the variables proposed in our three hypotheses. Finally, our third part consists of four logistic regression models to check our three hypotheses.

As previous studies about the fathers' use of parental leaves have stated, work conditions were also relevant for taking paternity leave in Spain. However, the only significant work condition-related variable is the fact of being self-employed. To be self-employed hampered the use of paternity leave by fathers. Public sector workers being mainly included in the category of "employee" may have made the variable of working sector not significant. Working in large companies seemed to foster the option to take parental leave (Lapuerta, Baizán, & González 2011; Geisler & Kreyenfeld 2011; Bygren & Duvander 2006). However, the relationship between large companies and paternity leave take-up was not significant in our model as it was for taking parental leaves. The high percentage of fathers who took paternity leave in Spain may point out that for *paternity* leave-takers, work conditions were not

so relevant (except for self-employed status) as for *parental* leave-takers, which is a far smaller group. Consequently, our main hypothesis is partially accepted, namely, being only an employee fosters the use of paternity leave compared to self-employed fathers. In spite of most of the previous literature on parental leave use, there is no evidence that education-related variables had a significant influence in taking paternity leave. The level of education pointed at an unexpected situation: a higher level of education of fathers hampered the use of paternity leave. Meanwhile, the educational level of the partner seemed to have an opposite effect; that is, a high level of education of the partner could foster the use of parental leave. In any case, there was not significance for these variables in our model. In regard to a difference in the partner's educational level, our relation showed a totally different direction than in the German case (Geisler & Kreyenfeld 2011): to have a less educated partner fostered using paternity leave in Spain. But again, there was not significance in education-related variables. The extended use of paternity leave in Spain (76% of working fathers) might make it more difficult to find significant differences in levels of education. Therefore, our educational hypothesis has been refuted.

As we stated in our third hypothesis, gender role ideology and career orientation had a significant relation with the use of paternity leave in Spain, controlling by socio-economic variables. Egalitarian gender ideology related to care might foster the use of paternity leave in Spain. This fact makes us accept our third hypotheses and is coherent with the results of the study of the use of parental leave by fathers in Finland (Lammi-Taskula 2008). Nevertheless, the egalitarian gender-role related to leave-use was not significant in our model. Career orientation hampered taking paternity leave. As we suspected from the previous qualitative research on fathers and parental and paternity leave, a discourse of bread-winning and the prominence of work responsibilities were dominant with fathers who did not take any leave (Romero-Balsas, Muntanyola-Saura, &

Rogero-García 2013) However, because the analysis was made through cross-sectional and retrospective data, we cannot assure whether values promoted the use of paternity leave or values changed after taking paternity leave. Therefore, future studies in paternity leave use could take into account longitudinal and/or panel data to research if values are causes or consequences of taking paternity leave.

As previous empirical studies have pointed out for parental leave use (Nyman & Pettersson 2002 in Lammi-Taskula 2007; Sundström & Duvander 2002, Geisler & Kreyenfeld 2011; Lapuerta, Baizán, & González 2011), fathers who had only one child were more likely to take paternity leave than fathers who had more children. This result may mean that for new fathers, the experience of the first child required more intensively this time off-work after childbirth. Also, it could mean that those fathers who had no experience of having a child without the possibility to take a paternity leave associated paternity leave more as a “normal” right than fathers that had children before paternity leave implementation. It is interesting that when the youngest child was younger, the likelihood of taking paternity leave was higher. This fact might indicate that there has been a growing percentage of leave-takers since the implementation of the paternity leave in Spain in 2007. Moreover, if we compare 58% of paternity leave-takers that were found in a survey carried out in 2010 (Marí-Klose *et al.* 2010) to 76% of paternity leave-takers found in our survey, we can see a growing use of paternity leave in Spain. Regarding age-related variables, we have not found any significant effect on paternity leave use. The marital status variable indicated that paternity leave was used more often among married fathers than among cohabiting fathers. Similar results have been found in previous studies carried out in Scandinavian countries (Lappegård 2008; Sundstrom & Duvander 2008). With regard to the place of residence, fathers in larger cities took paternity leave more often than those fathers who lived in smaller cities. We have contributed to test how working, educational and gender ideology

spheres impact on parental leaves take-up. However, taking into account the complexity of work and family balance, we can expect a major number of variables that might have an effect on paternity leave take-up. Therefore, other variables, such as the childcare resources used by fathers, could be considered for further research on the use of paternity leave.

To summarize, there were a large group of fathers who took paternity leave. The major constraint on taking paternity leave was being self-employed and the rest of the work conditions had no impact on paternity leave-takers. Therefore, a new group of fathers has experienced childcare leave. Taking into account the short number of working obstacles to take the leave, the ideology plays a role in paternity leave decision making. However, it has to be further analysed if taking paternity leave has an impact on gender egalitarian values. Finally, we can glimpse the conditions that affect taking the first leave exclusively for the father in a highly familialistic country.

References

- Brandth, B., & Kvande, E. (2002) *Reflexive fathers: Negotiating parental leave and working life*, in «Gender, Work and Organization», 9(2), pp. 186-203.
- Bruning, G., & Plantenga, J.(1999) *Parental leave and equal opportunities: Experiences in eight European countries*, in «Journal of European Social Policy», 9(3), pp. 195-209.
- Bygren, M., & Duvander A-Z. (2006) *Parents' workplace and fathers' parental leave use*, in «Journal of Marriage and Family» 68, pp. 363-372.
- Escobar Mercado, M., Fernández Macías, E., & Bernardi, F. (2009) *Análisis de datos con Stata*, Madrid, Cuadernos Metodológicos del CIS.

- Domínguez Folgueras, M. (2012) *The division of domestic work among Spanish couples. A time use analysis*, in «Revista Internacional de Sociología», 70(1), pp. 153-179.
- Duvander A-Z., & Jans A-C. (2009) *Consequences of fathers' parental leave use: Evidence from Sweden*, in «Finnish Yearbook of Population Research. XLIV», pp.49-62
- Escobedo Caparrós, A. (2008) *Políticas de licencias parentales y de atención infantil para los menores de tres años y sus familias: El caso español en el contexto internacional*, in M. Pazos Morán (ed.), *Economía e igualdad de género: Retos de la Hacienda Pública en el SXXI*, Madrid, Instituto de Estudios Fiscales, pp.161-183
- Esping-Andersen, G. (1993) *Los tres mundos del estado del bienestar*, Valencia, Edicions Alfons el Magnànim-IVEI.
- Esping-Andersen, G. (2000) *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*, Barcelona, Ariel.
- García Sainz, C. (2011) *Contexto social y económico del trabajo doméstico remunerado. Modelos de bienestar y mercados laborales*. In García Sainz, C. (Ed.), *Inmigrantes en el servicio doméstico. Determinantes sociales, jurídicos e institucionales en la reorganización del sector doméstico*. Madrid, Talasa, pp. 5-72.
- Gauthier, A. H. (1996) *The state and the family*, New York, Oxford University Press.
- Geisler E., & Kreyenfeld, M. (2011) *Against all odds: Fathers' use of parental leave in Germany*, in «Journal of European Social Policy», 21(1), pp. 88-99.
- Hakim, C. (2003) *Models of the family in modern societies. Ideals and realities*, Aldershot, Ashgate Publishing Limited.
- Halrynjo, S. (2009) *Men's work-life conflict: Care and self-realization: Patterns of privileges and dilemmas*, in «Gender Work and Organization», 16(1), 98-124
- Hass, L. (1992) *Equal parenthood and social policy. A study of parental leave in Sweden*, Albany. State University of New York.

- Marí-Klose, P., Marí-Klose, M., Vaquera, E., & Argeseanu-Cunningham, S. (2010) *Infancia y futuro. Nuevas realidades, nuevos retos*, Barcelona, Fundación La Caixa.
- Meil G., García Sainz, C., Luque, M. A., & Ayuso, L. (2007) *El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas*, Madrid, Fundación General de la UAM.
- Meil, G., (2005) *El reparto desigual del trabajo doméstico y sus efectos sobre la estabilidad de los proyectos conyugales*, in «Revista Española de Investigaciones Sociológicas», 111, pp. 163-179.
- Meil, G., (2011) *Individualización y solidaridad familiar*, Barcelona, Obra social La Caixa Colección Estudios Sociales, 32.
- Morgan, K. J. (2009) *Caring time policies in Western Europe: Trends and implications*, in «Comparative European Politics», 7, 37-55.
- Moss, P., & O'Brien, M. (2010) *International reviews of leave policies and related research 2010*, London, Department of Business, Innovation and Skills.
- Lapuerta, I., Baizán, P., & Gonzalez, M. J. (2011) *Individual and institutional constraints: An analysis of parental leave use and duration in Spain*, in «Population Research and Policy Review», 30(2), pp. 185-210.
- Lapuerta, I. (2012) (in press) *¿Influyen las políticas autonómicas en la utilización de la excedencia por cuidado de hijos*, in «Revista Española de Investigaciones Sociológicas».
- Lappegård, T. (2008) *Changing the gender balance in caring: Fatherhood and the division of parental leave in Sweden*, in «Popular Research and Policy Review» 27, pp. 139-159.
- Lami-Taskula, J. (2007) *Parental leave for fathers? Gendered conceptions and practices in families with young children in Finland*, Vaajakoski, Gummerus Printing.
- Lami-Taskula, J. (2008) *Doing fatherhood: Understanding the gendered use of parental leave in Finland*, in «Fathering», 6(2), pp. 133-148.

- Nepomnyaschy, L., & Waldfogel, J. (2007) *Paternity leave and fathers' involvement with their young children*, in «Community, Work and Family», 10(4), pp. 427-453.
- Organization for Economic Co-operation and Development (2012) Family database. Retrieved from: www.oecd.org/els/social/family/database. Accessed 17 January 2012.
- Ray, R., Gornick, J. C., & Schmitt, J. (2010) *Who cares? Assessing generosity and gender equality in parental leave policy designs in 21 countries*, in «Journal of European Social Policy», 20(3), pp. 196-216.
- Romero-Balsas, P., Muntanyola-Saura, D., & Rogero-García, J. (2013) *Decision-making factors within paternity and parental leaves: Why Spanish fathers take time off from work*, in «Gender Work and Organization». doi: 10.1111/gwao.12004
- Stropnik, N., & Kump, N. (2009) *What kind of men take parental leave?*, in Draft 3 paper for the XXVIth International Population Conference, Marrakech, 27 September -2 October 2009.
- Sundström M., & Duvander A-Z. E. (2002) *Gender division of childcare and the sharing of parental leave among new parents in Sweden*, in «European Sociological Review», 18(4), pp. 433-447.
- Velasco Portero, M. T. (2003) *Incidencia de la vida familiar sobre el contrato de trabajo*, in «Revista de fomento social», 225, pp. 43-64.
- Wall, K., & Escobedo, A. (2009) *Portugal and Spain, two pathways in southern Europe*. In Peter Moss and Sheila Kamerman (Eds.), *The politics of parental leave policies*. Bristol, Policy Press, pp. 207-226.

Artículo 3: **Roles de género y permiso de paternidad**

Autor: Romero-Balsas, P.

Artículo enviado a evaluación

Revista: Revista Española de Investigaciones Sociológicas

Fecha de envío: Septiembre 2013

Roles de género y permiso de paternidad

Abstract

Uno de los grandes objetivos de las políticas parentales dirigidas exclusivamente a varones es la igualdad de géneros. El objetivo de este estudio trata de testar si la utilización del permiso de paternidad fomenta la implicación y el reparto de actividades dentro de la esfera reproductiva, tales como el cuidado de niños y las tareas domésticas. Para ello se ha utilizado la encuesta “El uso social de los permisos parentales 2012”, representativa a nivel del estado español. Se han creado modelos analíticos multivariantes, utilizando la técnica de regresión lineal de mínimos cuadrados. La submuestra empleada en el análisis se compone de 600 progenitores varones con al menos un hijo desde el año 2007. Los resultados apuntan a que la utilización del permiso de paternidad favorece la implicación por parte de los progenitores varones en el tiempo dedicado al cuidado de los hijos y en el reparto de las tareas domésticas, pero este efecto es limitado debido a que no se traduce en un mayor número de tareas realizadas igualitariamente. El efecto de los permisos de paternidad en el reparto de las tareas reproductivas es mayor en las parejas de solo un ingreso que en las parejas de doble ingreso.

Palabras clave: Permiso de paternidad, permisos parentales, roles de género, paternidad, conciliación laboral/familiar

Gender Roles and Paternity Leave in Spain

Abstract

One of the main objectives of parental policies aimed exclusively at fathers is gender equality, both in the productive and reproductive spheres. The aim of this study is to answer the question of whether the use of paternity leave has a positive impact on the involvement and the allocation of activities within the reproductive sphere, such as child care and housework. We have used the survey "Social use of parental leave in Spain 2012", which is representative at national level. We have created multivariate models using ordinary least squares regression. The subsample used in the analysis consists of 600 fathers with at least one child since 2007. The results suggest that the use of parental leave encourages involvement by fathers in time spent on childcare and sharing household chores, but this effect is limited because it does not translate into a greater number of tasks performed equally. The effect of parental leave on the reproductive division of labor is higher in single-earner couples than in dual-earner couples.

Keywords: Paternity Leave, Parental Leave, Gender Roles, Fatherhood, Work/Family Balance

1. Introducción

Uno de los grandes objetivos de las políticas públicas es la igualdad de géneros, tanto en la esfera del trabajo productivo como en la del reproductivo. Para ello se ponen en marcha diferentes mecanismos por parte de los estados para conseguir estos objetivos, entre los mecanismos dispuestos se encuentran las políticas de permisos parentales. Existe una relación positiva entre la incorporación de la mujer al trabajo remunerado y el aumento de la implicación del hombre en las tareas domésticas (OECD, 2011). Aunque esto parece ser así, el alcance del trabajo en el hogar por parte del hombre es menor que el alcance de la mujer en el trabajo remunerado (Bianchi et al., 2000; De Castro, 2008; Holter, 2007; Jurado-Guerrero et al., 2012; Meil Landwerlin, 1997). No obstante, la situación laboral de la mujer en el empleo remunerado todavía se encuentra distante de la paridad por género en España² (Eurostat, 2013).

El presente artículo analiza por primera vez a nivel estatal el impacto de la utilización del permiso de paternidad sobre el reparto de las tareas de cuidado de niños y las tareas domésticas en España. Este estudio testa si se cumplen las premisas de la relativamente reciente licencia parental dirigida exclusivamente a los progenitores varones, implementada en España en 2007, que se cimenta en los fundamentos de la Ley Orgánica 3/2007, en los cuales se apuesta por “la igualdad efectiva entre hombres y mujeres”. El objetivo del estudio es también conocer cómo afecta la utilización del permiso

² La población activa española femenina se sitúa en el 67%, mientras que la de los hombres es del 80,4% (año 2011). En cuanto al empleo femenino es del 52% mientras que el masculino asciende hasta el 63,2% (año 2011). Concerniente al nivel de desempleo apenas difieren por género, siendo del 25,4% en las mujeres y del 24,7 en los hombres (año 2012). La brecha salarial por género (*gender pay gap* en su acepción inglesa) es del 16% (año 2010).

de paternidad a las parejas en relación a su configuración de ingresos. O en otros términos, persigue conocer cuáles son las consecuencias de la utilización de la licencia de paternidad en parejas con una participación más o menos simétrica en el mercado laboral.

La regulación estatal en cuanto a los permisos parentales en España no ha cambiado profundamente desde su regulación en el Estatuto de los Trabajadores en 1980. Los permisos parentales en España son la excedencia y la reducción de jornada. Se pueden solicitar permisos parentales no solo para el cuidado de niños (hasta 12 años), sino también para el cuidado de adultos dependientes. A nivel internacional, los permisos parentales españoles se distinguen por ser permisos largos y no remunerados (Moss y O'Brien, 2012). Pueden ser utilizados tanto por las madres como por los padres. Reservado a la madre (al menos hasta la sexta semana) se encuentra el permiso de maternidad de 16 semanas de duración y con ingresos de reemplazo del 100% hasta un techo de ingresos de 3.230 euros. Además está el permiso de lactancia, que puede ser utilizado por alguno de los progenitores y tiene dos semanas de duración. En el presente artículo nos vamos a centrar en las condiciones del permiso de paternidad ya que es el permiso que atañe a este estudio³.

El permiso de paternidad se establece en todo el Estado español a partir de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con un nombre que apunta a sus ambiciones de “Ley para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres”. El permiso de paternidad tiene una duración de 13 días que son pagados por la Seguridad Social y se añaden a los 2 días de permiso previamente existentes de permiso por nacimiento, sufragados por el empleador. El reemplazo de ingresos durante el permiso de paternidad es del 100% hasta un límite de

³ Véase el capítulo de Escobedo y Meil en el informe de Moss y O'Brien (2012) para más información sobre las características de los diferentes permisos parentales en España.

3.230 euros. La característica más importante de este permiso es que tan solo puede ser utilizado por el padre y ninguna parte del periodo puede ser utilizada por la madre (a excepción de en caso de adopción si el padre utiliza el permiso de maternidad). El permiso de paternidad se puede empezar a utilizar desde el nacimiento del hijo hasta el momento inmediatamente posterior a la finalización del permiso de maternidad. Por tanto, el permiso puede ser utilizado cuando la madre está en permiso de maternidad o después. En la Ley 9/2009, de 6 de Octubre se establece el aumento de la duración del permiso de paternidad a cuatro semanas para el comienzo de 2011. Sin embargo, esta ley ha sido pospuesta sucesivamente hasta el 1 de Enero 2014⁴. Aunque los permisos de paternidad en todas las comunidades autónomas tienen estos mínimos legales, a nivel de comunidad autónoma, convenio de sector o convenio de empresa estos mínimos se pueden mejorar.

La Unión Europea marca una tendencia hacia la implementación de unos mínimos en los permisos parentales. En 1992 la Unión Europea hace recomendaciones a los países miembros, y en 1996 obliga a introducir medidas de permiso individuales de, al menos, tres meses de duración para padres y madres que deben ser intransferibles hasta que el hijo biológico o adoptado cumpla ocho años. (Bruning y Plantenga, 1999; Haas y Hwang, 2008). La última directiva de la Comisión Europea en 2010 (2010/18/EU) amplía el periodo mínimo del permiso parental a los cuatro meses, donde al menos uno de los cuatro meses es intransferible.

Numerosos autores, desde diferentes disciplinas, han comprobado que existe una relación entre el trabajo remunerado, el doméstico y el género (Coltrane, 2010). En este sentido las políticas específicas de licencias parentales dirigidas a los hombres, como el permiso de paternidad, intentan influir sobre esta relación entre trabajo

⁴ La entrada en vigor del permiso de paternidad de cuatro semanas ha sido pospuesta por la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, hasta el 1 de Enero de 2012; por el Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre hasta el 1 de Enero 2013; y la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, hasta el 1 de Enero de 2014.

productivo, reproductivo y relaciones de género. No obstante, aunque una determinada política persiga un objetivo de igualdad, esta se encuentra insertada en un marco más amplio de políticas que influirán en el posible efecto de una política particular (Coltrane, 2010; Lachance-Grzela y Bouchard, 2010). Siguiendo esta reflexión, aunque en España el permiso de paternidad persigue un objetivo de igualdad, este es un permiso relativamente corto, comparado con su homólogo para la madre: el permiso de maternidad. No obstante, aporta un primer paso hacia la igualdad en la regulación de permisos parentales, altamente feminizados en España tanto por su diseño, como por su tasa de utilización.

En los últimos años han aumentado los estudios sobre los permisos parentales en España. Se han analizado múltiples aspectos sobre decisiones, condiciones de uso y consecuencias relativas a estos permisos y relacionados con los progenitores, entre los cuales apuntamos los siguientes estudios: los condicionantes laborales para la utilización de permisos de paternidad (Romero-Balsas, 2012); los condicionantes para la utilización del permiso de maternidad (Escot et al., 2012); las consecuencias en el cuidado de niños por el número de días de ausencia del trabajo por parte de los progenitores varones (Escot et al., forthcoming), la influencia de las medidas autonómicas en la utilización de las excedencias por cuidado de hijos (Lapuerta, 2013); el uso y la duración de las licencias parentales (Lapuerta et al., 2011), y características de los padres que utilizan los permisos (Marí-Klose et al., 2010); análisis cualitativos sobre el uso de los permisos parentales (Borràs et al., 2012; Romero-Balsas et al., 2013), las consecuencias en la carrera profesional (Abril Morales y Romero Díaz, 2005; Meil Landwerlin, 2007); y análisis histórico normativo de la evolución de los permisos parentales en España (Escobedo, 2011; Wall y Escobedo, 2009).

Hasta el momento no se ha analizado en España, a nivel estatal, la influencia que tiene el permiso de paternidad sobre el aumento de

carga de tareas de cuidado del niño y de las tareas domésticas por parte de los varones. Aunque esto ha sido estudiado para otros tipos de permisos parentales, desde una perspectiva internacional o nacional, todavía sigue sin haberse indagado para el caso español. Teniendo en cuenta los cinco años transcurridos desde la puesta en marcha del permiso de paternidad hasta el año 2012 podemos establecer si este permiso ha influido en la dirección esperada por los agentes legislativos. Por tanto, el estudio que se presenta sirve para evaluar las consecuencias en la esfera reproductiva del primer permiso intransferible en España para progenitores varones, que contiene una lógica de utilizar o perder el permiso (“take it or lose it” en la expresión anglosajona).

2. Revisión de evidencias empíricas sobre la influencia de los permisos parentales en el trabajo reproductivo de los progenitores varones

Existe un cuerpo de literatura creciente que analiza las consecuencias de la utilización políticas de ingeniería social, como en el caso de los permisos parentales reservados a los varones. Sin embargo, dado a la heterogeneidad social, legal, histórica y económica de los países analizados, los resultados no son homogéneos (Ruhm y Waldfogel, 2011). En este apartado se han revisado estudios nacionales e internacionales que indagan en las consecuencias de las licencias parentales reservadas a los progenitores varones. En primer lugar revisamos las investigaciones con un nivel internacional y, en segundo lugar, centraremos nuestra atención en los estudios llevados a cabo con una perspectiva nacional.

Reich et al. (2012) realizan un estudio para conocer la influencia que la duración de los permisos, su remuneración y la reserva de periodos intransferibles para progenitores varones tienen en la participación y tiempo de tareas de cuidado en ocho países europeos

y Canadá. Utilizan la base internacional de usos del tiempo junto con bases nacionales sobre las características de los permisos entre 1975 y 2005. Los resultados apuntan a que cuando los permisos se remuneran y se reservan periodos intransferibles a los progenitores varones, estos se involucran en mayor medida en el cuidado de niños.

En cuanto a un estudio macro sobre los efectos del sistema de permisos parentales, utilizando datos de la International Social Survey de 2002, la cual incluye datos de 34 países y con una muestra de 23.178 encuestados, Fuwa y Cohen (2007) encuentran evidencias de que un sistema generoso en permisos parentales puede conducir a un reparto más igualitario en el cuidado de niños y de las tareas domésticas. Gauthier y DeGusti (2012) realizan otro estudio macro para conocer el reparto del tiempo de cuidado en quince países europeos, apoyándose en la Encuesta Armonizada sobre el Uso del Tiempo, en el cual se evalúa el tipo de beneficios de conciliación de los países, entre ellos el sistema de licencias parentales. En lo referente a los permisos parentales estas autoras hallan que para el caso del permiso de maternidad, cuando este es amplio los padres reducen el tiempo de cuidado de niños, caso que no ocurre con los permisos parentales que pueden ser compartidos. Meil (2011) llega a similares conclusiones utilizando la Encuesta Europea de Condiciones del Trabajo (2005) con una submuestra de 6.059 casos. En este estudio se comprueba, a nivel agregado de los 28 países de la Unión Europea más Noruega, Suecia y Turquía, que los progenitores varones que han utilizado algún permiso parental en el último año se implican más en el cuidado y la educación de los hijos, así como en las tareas domésticas.

En relación con los estudios a nivel doméstico (nacional) que evalúan la influencia de las licencias parentales en la implicación de los varones en el cuidado de niños y tareas domésticas, existe una tendencia que parece mostrar que tales efectos se producen, aunque existe algún estudio que no lo constata así. En primer lugar vamos a

sintetizar dos estudios que se centran en la influencia de los permisos exclusivos para progenitores varones en el reparto de tareas en la esfera productiva (objeto del presente estudio) para después señalar algunos estudios que analizan la influencia de permisos parentales, tanto intransferibles como transferibles en el reparto de roles de género.

Kotsadam y Finseraas (2011) examinan si existe un efecto causal en la introducción de las primeras cuatro semanas reservadas a los padres (“daddy quota”) en Noruega en 1993 sobre las actitudes de género, conflictos y reparto de tareas domésticas. El estudio se realiza con una base de datos de 2007/2008 con una muestra de 25.937 personas de entre 18 y 84 años. Los resultados apuntan a que los varones que fueron padres tras la introducción del permiso en 1993 tienen un menor nivel de conflicto por el reparto de tareas domésticas y en una de las tres tareas domésticas analizadas (lavar la ropa) estos varones muestran un mayor grado de igualdad. Confirmando de esta manera un impacto a largo plazo hacia la igualdad de género mediante la inclusión de las políticas de permisos parentales para varones e intransferibles en Noruega. En la misma línea, Rege y Solly (2010) detectan, también para el caso de Noruega, una mayor implicación en tiempo de cuidado de los hijos por parte de los varones después de la aparición de las “daddy quotas” en 1993. En este estudio se utiliza la Encuesta del Uso del Tiempo noruega con una muestra de 470 progenitores varones con al menos un hijo menor entre uno y ocho años, de los cuales 186 pertenecen a la encuesta de 1990 y 221 a la del año 2000.

La mayoría de los estudios con una perspectiva nacional hallan que los permisos destinados exclusivamente a progenitores varones (“daddy quotas”, “daddy bonus” y permisos de paternidad) promueven un reparto más igualitario de las tareas reproductivas. Sin embargo, algunos estudios como el de Kluve y Tamm (2009), para el caso del bonus de permisos de dos meses (implementado en 2007 y llamado “Elterngeld”) para progenitores varones alemanes,

no encuentran ningún efecto significativo en el tiempo dedicado al cuidado de los hijos por parte de los padres. Tal y como los autores señalan, esto podría deberse al breve espacio de tiempo entre el inicio de la medida y la investigación, ya que solo pasaron 12 meses desde la implementación de la reforma a la realización del estudio. La muestra que utilizaron era de 1.266 hogares.

Haas y Hwang (2008), utilizando una muestra de 365 padres para el caso de Suecia, encuentran que a mayor número de días de ausencia del trabajo por parte de los progenitores varones tras el nacimiento del hijo, mayor es la participación de los padres en las tareas de cuidado de niños. Escot et al. (forthcoming), con una muestra de 1.130 hogares representativa a nivel de la Comunidad de Madrid, hallan que un mayor número de días de ausencia del trabajo (permisos y vacaciones) después del nacimiento de los hijos por parte de los padres varones aumenta la igualdad en el reparto de las tareas de cuidado de niños más rutinarias. Sintetizando este breve repaso de la literatura sobre las consecuencias de los permisos parentales en el reparto de roles en las tareas de la esfera reproductiva, podemos señalar que la literatura existente apunta a que tanto un sistema de permisos parentales generoso, así como la utilización por parte de los varones de licencias parentales promueven una mayor implicación de estos en las tareas de cuidado y domésticas.

Aparte de los efectos de los permisos de paternidad en el reparto de tareas reproductivas por parte de los varones, en el presente estudio se controlan los efectos por otros factores que tienen un impacto positivo en el reparto más igualitario de las tareas domésticas y que se encuentran recogidas en la revisión bibliográfica de Lachance-Grezela y Bouchard (2010). Estos son: los ingresos relativos positivos de la mujer (Naldini et al, 2009; Pinto y Coltrane, 2009); un mayor nivel educativo por parte de los hombres (Gershuny y Sullivan, 2003) y una menor participación del hombre en el trabajo remunerado (Gauthier et al., 2004; A. Gauthier y DeGusti, 2012;

Hook, 2006; Pinto y Coltrane, 2009). Además se controlan los efectos del permiso de paternidad por la variable de valores igualitarios respecto al cuidado, que pueden incrementar las horas de trabajo doméstico (Bianchi et al., 2000). Adicionalmente se controla por la edad de los hijos menores, ya que existen evidencias de que a mayor edad de los hijos el tiempo del trabajo doméstico se reduce (García Mainar et al., 2009).

3. Objetivos e hipótesis

El objetivo fundamental de este estudio es evaluar las consecuencias que produce la utilización de la licencia de paternidad en el reparto de roles dentro de la esfera reproductiva en España. El objetivo es dividido en dos grandes bloques, en primer lugar el impacto que produce sobre el reparto de tareas de cuidado del niño, y en segundo lugar el efecto que produce sobre el reparto de las tareas domésticas en el hogar. Exponemos ahora nuestras dos hipótesis y sus fundamentos teóricos.

H1. La utilización del permiso de paternidad en España produce una mayor implicación de los progenitores varones en las tareas de cuidado de niños. Esta implicación se medirá tanto en su dimensión de igualdad en el reparto de cuidado del niño, como por el número de horas dedicadas a las tareas de cuidado. Esta hipótesis se sustenta en los resultados producidos por tipos de permiso similares al permiso de paternidad español en otros países, expuestos en el anterior apartado.

Las interpretaciones teóricas que sirven de apoyo a esta hipótesis serían la teoría de la construcción del género (*Doing gender theory*) (West y Zimmerman, 1987), por la cual los hombres y mujeres actuarían de acuerdo con las expectativas de rol, y un permiso dirigido exclusivamente a los progenitores varones incorpora desde el ámbito institucional (también desde el aspecto relacional, dado su mayoritaria utilización entre padres en condiciones legales para utilizar el permiso de paternidad, es decir, se convierte en algo

“normal” y por tanto se pueden reconocer con mayor facilidad ciertas actividades para las que se dedica el permiso de paternidad como el cuidado de hijos) un reconocimiento del rol masculino en la esfera reproductiva, al menos en los primeros días después del nacimiento del hijo.

Tal y como advierten Nentwich y Kelan (2013), es importante indicar porqué consideramos ciertas actividades asociadas a un género. En este sentido se trata de no reificar la función del género según que prácticas, el hecho de utilizar el cuidado de niños y tareas domésticas como socialmente “feminizado” se basa en el sustrato del todavía presente modelo de varón cabeza de familia (*male breadwinner model* en su acepción inglesa), en el cual el sustento económico es asumido principalmente por el varón mientras que el sustento del bienestar emocional es llevado a cabo principalmente por la mujer. La interpretación del “doing gender” en nuestro caso práctico sería que los permisos dirigidos exclusivamente a padres para el cuidado de los hijos pueden favorecer a agrietar la concepción y práctica “feminizada” del cuidado y a deconstruir esta noción del trabajo doméstico. En el terreno del interaccionismo simbólico, la utilización del permiso de paternidad podría estar proporcionando un mayor espacio (aunque menor en términos de número de días de permisos relativos a los de la mujer) al hombre para “actuar”, en el sentido de E. Goffman (1959), en el escenario del trabajo reproductivo. Siguiendo la teoría reparto óptimo del tiempo, la división de tareas se hace en base a las tareas que cada parte de la pareja haga mejor (Becker, 1991), y atendiendo a esta línea, podría influir el disponer de algo de tiempo para mejorar (o debutar) en sus habilidades en la práctica del cuidado y por tanto, a largo plazo destinar más tiempo a estas tareas, favoreciendo así la socialización en el área reproductiva por parte de los varones.

H2. Los padres que han utilizado el permiso de paternidad se implican más en las tareas domésticas. En este sentido, el hecho de utilizar el permiso de paternidad para el cuidado de niños puede

implicar el acceso a otras tareas no directamente relacionadas con los niños, pero relacionadas con la esfera reproductiva, como son las tareas domésticas. Especialmente si tal y como se pudo observar en un estudio cualitativo previo (Romero-Balsas et al., 2013), muchos de los padres que utilizan el permiso de paternidad los primeros días tras el nacimiento, argumentan que, principalmente, se dedican a “ayudar a la madre”. De forma similar a la hipótesis anterior, la segunda hipótesis se podría apoyar en las interpretaciones de las teorías de construcción del género y del reparto óptimo del trabajo.

H3. El efecto del permiso de paternidad es más profundo en las parejas en las que solo un miembro (parejas de solo un ingreso) tiene una participación en el mercado laboral que cuando son ambos miembros los que se encuentran en el mercado laboral (parejas de doble ingreso). Como se desprende de la fundamentación teórica de los anteriores objetivos, consideramos el permiso de paternidad como un elemento que permite interactuar en mayor grado en la esfera doméstica después del nacimiento de los hijos. Por tanto, se argumenta que en las parejas donde es previsible una división por género más asimétrica del trabajo productivo/reproductivo, el permiso de paternidad obtiene unas consecuencias más acuciadas.

4. Datos y metodología

El análisis de este estudio se basa en la encuesta “El uso social de los permisos parentales 2012”, que es parte de un proyecto más amplio con el mismo nombre. La encuesta fue llevada a cabo entre Enero y Marzo de 2012 y es representativa a nivel del Estado español a excepción de Ceuta y Melilla. El trabajo de campo fue realizado por la empresa *Centro de análisis y documentación política y electoral de Andalucía* (CAPDEA), mediante encuestas telefónicas. La muestra contiene 4.000 personas encuestadas con edades comprendidas entre 25 y 60 años. El tipo de encuesta es transversal y retrospectiva. La submuestra de esta encuesta

empleada en este artículo contiene 600 progenitores varones que tuvieron al menos un hijo a partir del año 2007 y que tenían un empleo en el momento de tener a sus hijos, es decir, varones elegibles para utilizar el permiso de paternidad. La muestra está ponderada por género y edad.

La metodología utilizada para dar respuesta a nuestros objetivos es de naturaleza cuantitativa y la técnica de análisis empleada es la regresión lineal por mínimos cuadrados. Esta técnica es un medio para evaluar la magnitud y dirección simultánea de cada variable independiente con la dependiente (Hair y Suárez, 1999). Se han creado modelos multivariantes para contrastar los efectos de la utilización del permiso de paternidad (variable independiente) en el reparto de tareas de cuidado, horas de cuidado y reparto de tareas domésticas (variables dependientes). Adicionalmente se han realizado modelos analíticos restringidos a las parejas en función a su configuración de ingresos. Los detalles referentes a las variables empleadas en el análisis se desarrollan en el siguiente apartado. El análisis estadístico se ha llevado a cabo utilizando el software STATA 12.0.

Las variables de control utilizadas en el análisis contienen variables socio-económicas (nivel educativo, tipo de pareja según ingresos), laborales (número de horas trabajadas por semana), ideológicas (opinión respecto a quién se debe ocupar del cuidado de los descendientes) y familiares (edad del hijo menor). Tanto las variables dependientes, como las variables de control se refieren al momento actual de la entrevista (año 2012), excepto la variable independiente explicativa (Utilización del permiso de paternidad), que puede haber sido utilizado desde 2007 hasta 2012. Como ha sido expuesto anteriormente, el objetivo del artículo es testar si existen efectos producidos por la utilización del permiso en el reparto de tareas en la esfera reproductiva, y conocer si estas son más igualitarias en el momento de la entrevista y siempre después de haber utilizado el permiso de paternidad. Sin embargo, se debe

ser cauteloso ya que puede existir un sesgo de “padres igualitarios” que utilicen el permiso de paternidad en mayor medida, tal y como argumenta Meil (2011).

La exposición de resultados sigue la siguiente estructura: 1) Presentación del porcentaje de cada una de las tareas domésticas, incluidas en los índices, para los padres que utilizaron el permiso y para los que no; 2) Medias y desviación típica de nuestras variables dependientes (índice de tareas de cuidado, índice de tareas domésticas y número de horas de tareas de cuidado) para padres que utilizaron el permiso y los que no lo utilizaron; 3) Modelos de regresión multivariante de mínimos cuadrados.

5. Resultados

5.1. Variables dependientes: El reparto de las tareas reproductivas

En el primer apartado de resultados se han expuesto los porcentajes de reparto de las tareas de cuidado de niños y domésticas realizadas por los progenitores varones según si han utilizado o no el permiso de paternidad (ver tabla I). Las variables responden a las preguntas originarias del cuestionario, de las cuales ulteriormente se han utilizado para construir nuestros índices de cuidado de niños y tareas domésticas (variables dependientes). Las categorías han sido recodificadas a dos, que son “al menos un reparto igualitario” y “solo o sobre todo su pareja u otra persona”.

A la pregunta *¿Quién cuida habitualmente de sus hijos?* los progenitores varones que utilizaron el permiso (75,6%) como los que no lo hicieron (75,8%) responden casi de manera idéntica a que al menos repartieron igualitariamente esta tarea, dejando cerca del 25% de padres para quienes el cuidado general de los hijos fue repartido asimétricamente a favor de su pareja u otra persona.

Cuando la pregunta sobre el cuidado se focaliza en el momento de enfermedad de los hijos (*¿Quién se queda con sus hijos cuando están enfermos y no pueden ir al colegio?*) la igualdad del reparto desciende por debajo 50% de los progenitores varones y emergen diferencias entre los padres que no utilizaron el permiso de paternidad (43,9%) y los padres que sí lo utilizaron (47,1%). El cuidado de niños enfermos es la actividad de cuidado, de entre las analizadas en este estudio, con una menor implicación de los padres varones respecto a su pareja. Una actividad, por otro lado, menos previsible que las demás.

A la pregunta *¿y de jugar con ellos (quién se encarga)?*, son, sin apenas diferencias, un 94,9% de los padres que no utilizaron el permiso y un 94,4% de los padres que utilizaron el permiso quienes afirman al menos haber repartido equitativamente esta actividad. No es de extrañar este alto porcentaje, ya que existen estudios previos, como el de Brandth y Kvande (2002), que señalan que la actividad de más implicación por parte de los varones es jugar con sus hijos. A la pregunta que reúne varias de las tareas más rutinarias, *¿y de bañarlos, vestirlos, acostarlos y/o despertarlos por la mañana (quién se encarga)?* un 81% de los padres afirma repartirse estas tareas al menos igualitariamente, con tan solo una décima de diferencia entre aquellos que utilizaron y los que no el permiso de paternidad.

Concerniente a la cuestión *¿y quedarse con ellos cuando salen del colegio o guardería (quién se encarga)?* las respuestas difieren en algo más de 2 puntos porcentuales respecto a los padres que no utilizaron la licencia de paternidad (58,8%) y los que sí la utilizaron (61,1%). Por último para las tareas de cuidado de niños se preguntó por *¿y quién se encarga habitualmente de llevar y traer a los niños del colegio y/o ayudarles con los deberes?* Estas tareas fueron realizadas al menos igualitariamente por el 68,3% de los progenitores varones que no utilizaron el permiso de paternidad y por el 66,3% de los que sí lo utilizaron. Es por tanto, la única de las

tareas de cuidado que los porcentajes son levemente más elevados por los varones que no utilizaron en permiso de paternidad.

En cuanto a las cuestiones empleadas para elaborar el índice de reparto de tareas domésticas, se emplearon cuatro preguntas referidas a tareas específicas. Se exponen aquí los porcentajes de reparto al menos igualitario por parte de los progenitores varones. A la cuestión *¿Quién hace habitualmente la limpieza de la casa?*, el 58,7% de los varones que utilizaron el permiso afirma repartir al menos igualitariamente esta tarea frente al 49,4% de aquellos que no utilizaron el permiso. La tarea de lavar y planchar (*¿Quién lava y plancha la ropa habitualmente?*) es la que se reparte menos igualitariamente por los progenitores varones y en la cual también existen diferencias entre los padres que utilizaron el permiso de paternidad (41%) y los que no (32,5%).

Respecto a la pregunta *¿Quién hace la comida y la cena habitualmente?* son los padres que utilizaron el permiso de paternidad los que realizan esta tarea al menos igualitariamente en mayor medida (un 63,8% frente a un 56,1% de los padres que no utilizaron el permiso de paternidad). Por último, la actividad que más se reparte al menos igualitariamente es la compra de comida (*¿Quién hace habitualmente la compra de comida?*). El 79,4% de los varones que utilizaron el permiso de paternidad afirma repartir la compra de comida al menos equitativamente con su pareja, frente al 66,4% de los que no utilizaron el permiso de paternidad.

Se observa, por tanto, una mayor diferencia entre varones que utilizan el permiso de paternidad y los que no en el reparto de tareas domésticas que en el de cuidado de niños. No obstante estos porcentajes solo miden relación y no controlan por otras variables que afectan al reparto de tareas domésticas. En el apartado de regresiones multivariantes testaremos su efecto controlando por variables sensibles al reparto de roles.

Tabla I. Porcentajes del reparto al menos igualitario de tareas de cuidado de niños y tareas domésticas

		Permiso Paternidad (%)		
		No	Sí	Total
REPARTO DE TAREAS DE CUIDADO (% de hombres que al menos reparten de manera igualitaria)	Cuidado general	75,8	75,6	75,7
	Cuidado enfermos	43,9	47,1	46,3
	Jugar	94,9	94,4	94,5
	Bañar, vestir, acostar, levantar	81,5	81,6	81,5
	Quedarse con niños	58,8	61,1	60,5
	Llevar/Recoger/ayudar deberes cole	68,3	66,3	66,8
REPARTO DE TAREAS DOMÉSTICAS (% de hombres que al menos reparten de manera igualitaria)	Limpiar la casa	49,4	58,7	56,4
	Lavar la ropa	32,5	41	38,8
	Cocinar	56,1	63,8	61,9
	Hacer la compra	66,4	79,4	76,1

Fuente: Elaboración propia "El uso social de los permisos parentales 2012"

Table16-Reparto tareas de cuidado de niños y tareas domésticas

A partir de las variables expuestas previamente se han creado dos índices que utilizaremos como variables dependientes en nuestro análisis: El índice de reparto de tareas de cuidado y el índice de reparto de tareas domésticas (ver tabla II). El *índice de reparto de tareas de cuidado* está compuesto de las variables originarias anteriormente comentadas (cuidado general, cuidado enfermos, jugar, bañar/vestir/acostar/levantar, quedarse con los niños y llevar/recoger del colegio/guardería). Originariamente las respuestas de estas variables tenían 6 categorías de respuesta, las cuales han sido recodificadas a variables dicotómicas. Las categorías “solo usted”, “sobre todo usted” y “ambos por igual” han sido recodificadas a “al menos repartido igualitariamente”. Las

categorías “Sobre todo su pareja”, “Solo su pareja” y “otra persona” han sido recodificadas a “solo o sobre todo su pareja u otra persona”. Las variables pasan a ser variables dicotómicas. El índice reparto de tareas de cuidado incluye valores de 0 a 6 tareas que al menos se han repartido igualitariamente. El test de fiabilidad tiene una alfa de Crombach del 0,678.

El *índice de reparto de tareas domésticas* contiene cuatro variables originales del cuestionario, a saber: quién hace la compra de la comida; quién prepara la comida/cena; quién lava la ropa; y quién limpia la casa. Como para el índice anterior, las categorías han sido recodificadas a dos: “al menos repartido igualitariamente”, “solo o sobre todo su pareja u otra persona”. Una vez las variables han sido recodificadas se ha computado el *índice de reparto de tareas domésticas*, el cual tienen unos valores que oscilan de 0 a 4 tareas domésticas repartidas al menos igualitariamente. El test de fiabilidad realizado arroja una alfa de Crombach aceptable del 0,723.

La media de reparto de tareas de cuidado es de 3,9 tareas, donde el reparto de cuidado de los niños está repartido al menos igualitariamente (de entre un máximo de 6 tareas de cuidado). Según este indicador se reparten al menos de forma simétrica más de la mitad de tareas de cuidado. No encontramos diferencias entre varones que utilizaron el permiso de paternidad y aquellos que no. En cuanto a la desviación típica, varía solo de una décima, siendo de 1,5 para los varones que no utilizaron el permiso de paternidad y de 1,6 para aquellos que sí lo utilizaron. En la media del índice de reparto de tareas domésticas sí encontramos diferencias entre los padres que utilizaron el permiso de paternidad (2,4 tareas) y los que no lo utilizaron (2 tareas). La desviación típica varía en dos décimas, siendo de 1,2 para los padres que utilizaron la licencia por paternidad y de 1,4 entre aquellos que no la utilizaron.

En cuanto al número de horas que los progenitores expresan haber dedicado al cuidado de los hijos (sin explicitar el tipo de tareas) al día, nos encontramos que los padres que utilizaron el permiso de paternidad pasan una media de 5 horas diarias dedicadas a estas tareas de cuidado, con una desviación típica de 2,8. En cuanto a los padres que no utilizaron el permiso la media de horas dedicadas al cuidado es menor, 4,7 horas al día, con una desviación típica de 2,8.

Tabla II. Índices sobre el reparto de roles y permiso de paternidad entre padres asalariados con al menos un hijo desde 2007

		Permiso Paternidad	
		No	Sí
Índice de reparto de tareas de cuidado (0-6)	Media	3,9 (tareas)	3,9 (tareas)
	Desviación Típica	1,5	1,6
Índice de reparto de tareas domésticas (0-4)	Media	2 (tareas)	2,4 (tareas)
	Desviación Típica	1,4	1,2
Número de horas de cuidado por el padre al día	Media	4,7 (horas)	5 (horas)
	Desviación Típica	2,8	2,8

Fuente: Elaboración propia “El uso social de los permisos parentales 2012”

Table17-Índices sobre el reparto de roles y uso del permiso de paternidad

5.2. Análisis multivariantes y discusión de resultados. El impacto del permiso de paternidad en el reparto de roles en la esfera reproductiva

Para la evaluación del efecto del permiso de paternidad sobre el reparto de tareas de cuidado se ha llevado a cabo la realización de varios modelos multivariantes, utilizando la técnica de regresión de mínimos cuadrados, donde las variables dependientes son el índice de reparto de cuidado, que tiene una escala de 0 a 6 correspondiente al número de tareas de cuidado de niños que se han repartido al menos igualitariamente con la pareja, y adicionalmente se ha

utilizado como variable dependiente la variable de escala *¿Cuántas horas dedica al día para la realización de tareas de cuidado?*. Con el fin de testar como afecta la utilización del permiso de paternidad en los distintos tipos de pareja según la configuración de ingresos, se han creado dos sub-modelos, uno para las parejas de doble ingreso y otro para las parejas de solo un ingreso.

Si nos fijamos en la tabla III, en las primeras tres columnas, donde la variable a explicar es el índice de reparto de cuidado, podemos apreciar que aunque la beta es ligeramente positiva (,013), no es significativa. Tampoco es significativa para el análisis de las parejas de doble ingreso (,017) y las de solo un ingreso (-,011). Por tanto, parece ser que la utilización del permiso de paternidad, utilizando para la medición el número de tareas de cuidado repartidas al menos igualitariamente, no es suficiente para propiciar un impacto positivo significativo en el reparto de un mayor número de tareas de cuidado de niños más igualitario. No obstante, si centramos nuestra atención en el modelo con la variable dependiente de número de horas de cuidado, el efecto de la utilización del permiso de paternidad tienen efectos positivos y significativos ($p < ,01$) en la dedicación de un mayor número de horas por parte del varón para la realización de tareas de cuidado (,098). Por tanto, se puede aceptar con reservas nuestra primera hipótesis, por la cual el permiso de paternidad favorece la implicación de los progenitores varones en la realización de tareas de cuidado. Si este efecto positivo no es significativo en el número de tareas de cuidado repartidos al menos igualitariamente, sí que es significativo para el tiempo dedicado al global de las tareas, lo que podría apuntar a que se dedica más tiempo a algunas tareas pero en otras seguiría recayendo el mayor peso en la pareja.

No obstante, se debe ser cauteloso al interpretar los resultados, debido a la reducida duración del permiso de paternidad (2 semanas). Además siguiendo lo indicado por Gauthier y DeGusti (2012) el permiso de paternidad es relativamente menor que el

permiso destinado a la madre (16 semanas) y de esta manera subyace una expectativa mayor de cuidado por parte de la mujer. El breve período temporal del permiso quizás no permita un tiempo suficiente para la socialización de los varones, así como Haas y Hwang (2008) no encuentran mayor implicación del varón en el cuidado de niños por la utilización de las cuotas de permiso (“daddy quotas”) reservadas a los varones en Suecia pero sí por su duración. En este sentido, y tal y como señala Escobedo (2008) podría ser necesario un tiempo más prolongado de permiso de paternidad para notar cambios estructurales en las prácticas de los progenitores varones.

También es necesario tener en cuenta que no podemos controlar el sesgo de padres más igualitarios de partida, los cuales podrían utilizar el permiso de paternidad en mayor medida que los padres más tradicionales y sesgar el resultado. En cualquier caso, atendiendo las presentes reservas, y como parecen indicar varios estudios internacionales (Fuwa y Cohen, 2007; Meil, 2011; Reich et al., 2012), estudios con dimensión nacional (Kotsadam y Finseraas, 2011; Rege y Solli, 2010), y estudios con dimensión regional (Escot et al., forthcoming) para los permisos dirigidos a los progenitores varones, la utilización del permiso de paternidad en España parece apuntar hacia la mayor implicación del varón en el tiempo dedicado a las tareas de cuidado y por tanto, ser una herramienta de conciliación efectiva para favorecer un (leve) cambio hacia la mayor implicación de los varones en el cuidado de sus hijos.

Si nos centramos ahora en las diferencias entre las parejas por tipo de ingresos para la variable dependiente del número de horas dedicadas al cuidado podemos observar que el impacto de la utilización del permiso de paternidad difiere. En el caso de parejas de doble ingreso aunque la beta es positiva (.063), esta no es significativa, pero para el caso de parejas de solo un ingreso la beta es positiva (.117) y significativa ($p < .05$). Por tanto se puede aceptar nuestra tercera hipótesis referente a que la utilización del permiso

produce un mayor impacto en los varones que conforman parejas donde su participación en el mercado laboral es asimétrica, para el número de horas dedicadas por los progenitores varones al cuidado. Dado que estos resultados apuntan a que el permiso de paternidad puede estar involucrando en el cuidado a los padres con menor contacto con las tareas de cuidado y con un reparto de roles más diferenciado y tradicional, se puede interpretar que un número bajo de días (15) pero superior al precedente (2 días) destinados al contacto con la madre y el recién nacido puede despertar una mayor responsabilidad para el cuidado de sus hijos a largo plazo. Por tanto, el efecto del permiso de paternidad podría estar afectando a parejas con niveles más bajos de igualdad en el reparto de roles, y ser menos efectivo en las parejas donde ya ambos participan en el trabajo remunerado, y por tanto, tienen al menos en la esfera productiva un reparto de roles más igualitario.

En cuanto a las variables de control, en primer lugar, las horas de cuidado de la madre tienen un efecto diferente dependiendo de la variable dependiente del modelo que analicemos. Mientras que tiene una beta negativa (-,127) y significativa ($p < ,01$) cuando la variable a explicar es el índice de reparto de cuidado, la beta es positiva (,251) y significativa ($p < ,01$) cuando la variable dependiente es el número de horas de cuidado por parte del progenitor varón. La interpretación de los resultados no resulta sencilla, pero podría estar explicando que cuando la madre dedica más horas de cuidado, el padre también estaría dedicando más tiempo al cuidado y ser así un núcleo familiar más cuidador, pero que, sin embargo, esta mayor dedicación de tiempo por parte del varón, no se reparte equitativamente en todas las tareas, sino que estaría concentrada en unas tareas más que en otras. En este sentido la influencia de las horas de cuidado en el índice de cuidado por parte del padre es negativa y significativa solo para las parejas donde solo trabaja el padre (beta -,15 con $p < 0,05$), mientras que para el caso de las parejas de doble ingreso, que la madre dedique más tiempo al cuidado no tiene efectos significativos en el reparto

de tareas de cuidado. En el caso del número de horas dedicadas al cuidado por parte del varón, las horas dedicadas tienen un efecto positivo y significativo mayor en los varones de parejas de doble ingreso (.361) que en las que no son parejas de doble ingreso (.164), ambos con un valor “p” menor de 0,01.

Otra de las variables de control empleadas en el análisis es el tipo de empleo remunerado por horas dedicadas a la semana al mismo. Las categorías de referencia son los progenitores que no tienen empleo remunerado en el momento actual (excepto para la submuestra de parejas de doble ingreso donde no hay casos en esta categoría y la categoría de referencia son los trabajadores a tiempo parcial) y las demás categorías se dividen entre los que trabajan a tiempo parcial (menos de 35 horas semanales), a tiempo completo (de 36 a 40 horas semanales) y los que trabajan más de 40 horas a la semana. En términos generales, y consistente con la literatura sobre el tema (A. H. Gauthier et al., 2004; A. Gauthier y DeGusti, 2012; Hook, 2006; Pinto y Coltrane, 2009) el hecho de que el padre trabaje más horas semanales se traduce en una disminución de involucración en las tareas de cuidado de los niños, tanto si tenemos en cuenta el índice de reparto de cuidado, donde los que trabajan más de 40 horas tienen una beta negativa (-,505) y significativa ($p < .01$), como si nos fijamos en el número de horas dedicadas al cuidado, con una beta negativa para los que trabajan más de 40 semanales de -,560 ($p < .01$).

En ambos modelos, tanto los que trabajan a tiempo parcial como los que trabajan a jornada completa, dedican menos tiempo y reparten un menor número de tareas al menos igualitariamente que los padres que no trabajan. Estos resultados estarían apuntando a que un mayor tiempo de los progenitores varones en el ámbito doméstico favorecería su involucración en el cuidado de los niños. Si atendemos a lo que ocurre en las parejas de doble ingreso por separado los resultados siguen la misma línea, a excepción de que en las parejas de doble ingreso es significativa la reducción del

cuidado a mayor número de horas solo cuando trabajan más de 40 horas semanales y no a tiempo completo, teniendo como referencia el trabajo parcial.

Cuando la pareja gana más que el varón, la beta es positiva ($,11$) y significativa ($p<,01$) para el número de horas de cuidado. Sin embargo, sigue siendo positiva ($,055$) pero no significativa para el reparto de un número mayor de tareas. Estos resultados son consistentes con la literatura existente al respecto (Naldini et al., 2009; Pinto y Coltrane, 2009). Si observamos la columna de pareja de doble ingreso, que es la que no interesa debido a que es aquí donde vamos a encontrar más casos donde la mujer perciba mayores ingresos, podemos observar que el que la mujer aporte más ingresos que el varón, cuando ambos trabajan, aumenta tanto un mayor número de tareas repartidas al menos igualitariamente ($,091$ con $p<,1$), así como un número mayor de horas dedicadas al cuidado ($,151$ con $p<,01$).

A diferencia de lo encontrado por Gershuny y Sullyvan (2003), si observamos la influencia del nivel educativo de los progenitores varones, a excepción de los estudios postuniversitarios, no encontramos diferencias significativas ni para el modelo del índice de reparto del cuidado, ni para el del número de horas dedicadas al cuidado. En el nivel de estudios más elevado sí encontramos diferencias respecto a los estudios primarios, siendo los varones con estudios postuniversitarios los que reparten un menor número de tareas de cuidado al menos igualitariamente (beta $-,108$ con $p<,05$) y los que dedican un menor número de horas al cuidado (beta $-,167$ con $p<,01$). La explicación podría radicar en que los progenitores varones con estudios superiores pueden tener más responsabilidades de carrera laboral o un mayor coste de oportunidad al dedicar menos horas al trabajo remunerado. En el caso de los modelos distinguiendo por tipo de ingresos de la pareja no se encuentran efectos significativos a excepción de los varones en parejas de solo un ingreso, en donde estos padres con estudios postuniversitarios tienen una beta negativa ($-,582$) y significativa ($p<,01$).

Los valores de género en el reparto de tareas son medidos aquí como no tradicionalistas los que responden en desacuerdo o muy en desacuerdo y tradicionalistas los que expresan estar de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación *Cuando hay hijos pequeños, es mejor que la madre reduzca el tiempo que dedica al trabajo*. El efecto de esta variable es significativo en el modelo del índice del reparto de cuidado, aunque no así para el número de horas dedicado a los hijos. Esto se refiere a que unos valores menos tradicionalistas en cuanto al género aumentarían el número de tareas repartidas al menos igualitariamente por parte del varón (beta ,093 con $p < ,05$), resultados en línea con los resultados aportados por Bianchi et al. (2000). Para el caso de un aumento de horas dedicadas al cuidado la beta es ligeramente positiva (,031) pero no significativa. Esto puede apuntar a que los valores de género tienen un efecto en un mayor número de tareas de cuidado repartidas, aunque no necesariamente en un aumento del tiempo dedicado a ellas. Si ponemos el foco en el tipo de parejas, vemos que el efecto de los valores no tradicionalistas tiene una mayor importancia en las parejas con un tipo de composición respecto al empleo menos igualitaria. Ya que es solo en las parejas de solo un ingreso donde la variable de valores de género es significativa, con una beta de ,163 significativa a niveles de 0,01.

Respecto a la influencia que el número de hijos tiene sobre el reparto de roles de género, los resultados generales serían que se produce un mayor reparto de tareas de cuidado cuando los hijos tienen de 2 a 3 años, por un lado. Y por otro, el número de horas dedicadas al cuidado desciende cuando los hijos alcanzan los cuatro años de edad. Lo cual estaría en línea con los resultados de García Mainar et al. (2009), donde la implicación disminuye a mayor edad de los hijos. Si miramos el modelo de índices de reparto de cuidado la beta es positiva (,104) y significativa ($p < ,05$) para los padres que tienen hijos de entre dos y tres años (respecto a los hijos de entre 0 y 1 años). Si nos fijamos por el tipo de pareja respecto a los

ingresos, comprobamos que tan solo es significativa ($p < ,05$) para los varones en parejas de un solo ingreso (,139). Mientras que para el reparto de tareas no hay diferencias significativas en el tramo de edad de 4 a 5 años. En cuanto al modelo del número de horas semanales empleadas por el varón a las tareas de cuidado de los hijos, no existen diferencias significativas entre el tramo de edad de entre dos y tres años con el tramo de edad de cero a un año. Sin embargo, se reducen las horas cuando el hijo tiene de tres a cuatro años con respecto a cuando tenía el hijo de cero a un año. Por tipo de parejas, es otra vez en las parejas de un solo ingreso cuando la edad de los hijos tiene un impacto sobre el número de horas, disminuyendo con una beta de -,148 significativa a niveles de 0,05.

Por último, ser pareja de doble ingreso aumenta, respecto a las parejas de un solo ingreso, tanto el número de tareas de cuidado repartidas al menos igualitariamente (,159) como el número de horas empleadas por los padres al cuidado de sus hijos (,144) a un nivel de significación del 0,01. El modelo de índice de cuidado emplea una muestra de 581 varones con al menos un hijo menor de 7 años (322 varones en parejas de doble ingreso; y 259 en parejas de solo un ingreso). La potencia explicativa del modelo responde a una r^2 ajustada de 0,198 (la r^2 es de 0,041 para parejas de doble ingreso; y de 0,334 para parejas de solo un ingreso). Que la potencia explicativa sea sensiblemente superior en el modelo de parejas de solo un ingreso también nos da una pista de que las variables explican mejor el reparto en estas parejas, quizás debido a que el reparto en parejas de doble ingreso, sea ya explicado en parte por su situación de dependencia del trabajo de ambos.

La muestra del modelo de número de horas dedicadas al cuidado de los hijos semanales es de 575 progenitores varones con al menos un hijo menor de siete años (316 para el modelo de parejas de doble ingreso y 258 para el modelo de parejas de un solo ingreso). La potencia explicativa del modelo tiene una r^2 ajustada de 0,351. El modelo de parejas de doble ingreso tiene una potencia explicativa

de 0,265 y el modelo de parejas de un solo ingreso de 0,379. Aunque la diferencia es menor que para el modelo de índices de cuidado, esta sigue siendo mayor para las parejas de un solo ingreso.

Tabla III. Análisis de regresión lineal de mínimos cuadrados. Índice de reparto de cuidado de niños y tiempo dedicado al cuidado de niños

Tabla III (parte 1)	Índice de cuidado (de 0 a 6 tareas de cuidado (beta))		
	Pareja doble ingreso	Pareja un solo ingreso	Total
Ha utilizado el permiso de paternidad (ref. no lo ha utilizado)	-,011	,017	,013
Horas de cuidado de la madre	-,078	-,150**	-,127***
Tipo de trabajo por horas (ref. no trabaja)	<i>sin casos</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
A tiempo parcial	<i>Ref.</i>	-,232***	-,217***
A tiempo completo	-,035	-,351***	-,387***
Más de 40 horas semanales	-,237***	-,426***	-,505***
Su pareja gana más o igual que usted (ref. usted gana más)	,091*	-,017	,055
Nivel educativo (ref. estudios primarios)	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Estudios secundarios	,020	-,079	-,051
Estudios universitarios	,060	-,025	-,001
Estudios postuniversitarios	-,042	-,103	-,108**
No tradicionalista (ref. tradicionalista)	,017	,162***	,093**
Edad de los hijos (ref. de 0 a 1 año)	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
De 2 a 3 años	,064	,139**	,104**
De 4 a 5 años	,067	,053	,057
Pareja de doble ingreso	-	-	,159***
N	322	259	581
R2 Ajustada	,041	,334	,198
F	2,2	11,79	12,01
Prob	0,014	0,000	0,000
***p<0,01 **p<0,05*p<0,1			
Fuente: Elaboración propia "El uso social de los permisos parentales 2012"			

Table18-Análisis de regresión OLS. Índice de reparto de cuidado de niños y tiempo dedicado al cuidado de niños

Tabla III. Análisis de regresión lineal de mínimos cuadrados. Índice de reparto de cuidado de niños y tiempo dedicado al cuidado de niños

Tabla III. Parte 2	Nº de horas dedicadas al cuidado (beta)		
	Pareja doble ingreso	Pareja un solo ingreso	Total
Ha utilizado el permiso de paternidad (ref. no lo ha utilizado)	,063	,117**	,098 ***
Horas de cuidado de la madre	,361***	,164***	,251***
Tipo de trabajo por horas (ref. no trabaja)	<i>sin casos</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
A tiempo parcial	<i>Ref.</i>	-,153***	-,293***
A tiempo completo	,036	-,420***	-,560***
Más de 40 horas semanales	-,253***	-,582***	-,731***
Su pareja gana más o igual que usted (ref. usted gana más)	,151***	,079	,110***
Nivel educativo (ref. estudios primarios)	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Estudios secundarios	,059	-,098	-,066
Estudios universitarios	,039	-,420	-,047
Estudios postuniversitarios	-,051	-,582***	-,167***
No tradicionalista (ref. tradicionalista)	-,026	,049	,031
Edad de los hijos (ref. de 0 a 1 año)	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
De 2 a 3 años	,041	-,004	,015
De 4 a 5 años	-,059	-,148**	-,103***
Pareja de doble ingreso	-	-	,144***
N	316	258	575
R2 Ajustada	,265	,379	,351
F	11,28	14,08	24,95
Prob	0,000	0,000	0,000
***p<0,01 **p<0,05*p<0,1			
Fuente: Elaboración propia “El uso social de los permisos parentales 2012”			

Table19-Análisis regresión OLS. Índice de reparto de cuidado de niños y tiempo dedicado al cuidado de niños (parte2)

El modelo de la tabla IV, testa la influencia del permiso de paternidad en el reparto de las tareas domésticas. En la tabla cuatro se encuentra este segundo modelo (regresión de mínimos cuadrados multivariante), donde la variable dependiente es el índice de reparto de tareas domésticas, que tiene una escala de 0 a 4, correspondiente al número de tareas domésticas que el varón ha repartido al menos igualitariamente. Al igual que en el modelo anterior, se ha indagado en las consecuencias de la utilización del permiso de paternidad sobre los progenitores varones según la configuración de ingresos (parejas de doble ingreso y parejas de solo un ingreso). Los modelos contienen variables de control socio-económicas, laborales, ideológicas y familiares para poder captar más acertadamente los efectos del permiso de paternidad.

En primer lugar nos centramos en la variable independiente *¿Ha utilizado el permiso de paternidad?*, que nos sirve para evaluar nuestra segunda hipótesis, la cual establece que el uso del permiso de paternidad favorece el reparto igualitario de las tareas domésticas por parte del varón. A partir de este análisis, el haber utilizado el permiso de paternidad incrementa (beta ,123) significativamente ($p<,01$) el número de tareas repartidas al menos igualitariamente por la pareja, lo que es consistente con la literatura revisada (Fuwa y Cohen, 2007; Meil, 2011). Por tanto, se puede aceptar nuestra segunda hipótesis, por la cual el permiso de paternidad contribuye a un reparto más igualitario en las tareas domésticas por parte del hombre. En el caso del índice de tareas domésticas por tipo de ingreso, en ambos modelos la influencia de la utilización del permiso de paternidad es positiva y significativa, aunque es mayor en las parejas de solo un ingreso, con una beta de 0,133 significativa ($p<,05$), frente al caso de las parejas de doble ingreso, donde la beta es de 0,116 y significativa ($p<,05$). Aunque la diferencia no es muy acuciada, la dirección es similar al impacto en las tareas domésticas, siendo mayor la influencia sobre las parejas más tradicionalistas por configuración de ingresos.

Las horas desempeñadas por el varón en el trabajo remunerado tienen un impacto en la equidad del reparto de tareas domésticas. Así los varones que trabajan más de 40 horas semanales disminuyen el número de tareas domésticas repartidas al menos igualitariamente (beta $-.323$ con $p < .01$), comparado con los varones sin empleo. Esta tónica se repite con los que trabajan a tiempo completo (beta $-.262$ con $p < .01$) y con los que trabajan a tiempo parcial (beta $-.096$ con $p < .1$). La tendencia es la misma para las tareas de cuidado y parece indicar que existe un trasvase desde el número de horas dedicadas a la esfera reproductiva desde la esfera productiva. Este patrón se repite tanto para las parejas de doble ingreso, como, especialmente para las parejas de solo un ingreso.

La asimetría de ingresos también afecta al reparto de tareas domésticas. Si la mujer aporta más ingresos que el hombre, el número de tareas domésticas aumenta (beta $.130$) significativamente ($p < .01$). Tanto en parejas de doble ingreso como en las de solo un ingreso se da este impacto positivo en el reparto de las tareas domésticas cuando la mujer gana más.

El nivel educativo no tiene efectos importantes en el reparto al menos igualitario de las tareas domésticas, ya que solamente el hecho de ostentar estudios postuniversitarios reduciría la implicación en las tareas domésticas (beta $-.102$), teniendo como referente a los padres con estudios primarios. Sin embargo solo es significativo a niveles de valor p menor de $0,1$. Para el resto de titulaciones y submodelos por tipo de ingresos de la pareja no se encuentran diferencias significativas.

En lo concerniente a la dimensión ideológica de género, tener actitudes más igualitarias en cuanto al cuidado de los niños repercute en el reparto de las tareas domésticas. De esta manera, los progenitores varones que están en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación *Cuando hay hijos pequeños, es mejor que la*

madre reduzca el tiempo que dedica al trabajo, reparten al menos igualitariamente un mayor número de tareas domésticas, con una beta de 0,139 significativa a niveles $p < 0,01$. Sin embargo si nos centramos en la pareja por tipo de ingresos, esta variable ideológica solo es significativa para el caso de las parejas de un solo ingreso (beta ,238 significativa con $p < 0,01$). Se podría interpretar aquí que para que las parejas de solo un ingreso repartan más igualitariamente debe de preexistir una concepción del género más igualitaria que en el caso de las parejas en donde ambos trabajan y el reparto puede deberse a necesidades provenientes de los horarios laborales en mayor medida.

Respecto a la variable de control familiar, el modelo parece indicar que la igualdad en el reparto de las tareas domésticas no está influida por la edad de los hijos, ya que estas diferencias no son significativas, ni para el total, ni para los submodelos por tipo de pareja según ingresos. Aunque la beta parece indicar que a medida que los niños crecen se reparten al menos igualitariamente un menor número de tareas, lo cual se podría explicar por la tradicionalización del ciclo familiar, esta no es significativa.

El modelo se compone de una muestra de 587 progenitores varones con, al menos, un hijo menor de siete años, para el caso del modelo de pareja de doble ingreso estos progenitores varones alcanzan los 327 y para el caso de las parejas de solo un ingreso los 260. En cuanto a la potencia explicativa de los modelos: el modelo que contiene el total de progenitores varones con al menos un descendiente menor de siete años tiene una r^2 ajustada de 0,124; el modelo de parejas de doble ingreso tiene una r^2 ajustada de 0,061; y el modelo de parejas de solo un ingreso tiene una r^2 ajustada de 0,2. Al igual que pasaba para los modelos que medían las tareas de cuidado, el modelo resulta más potente para las parejas de un solo ingreso, estando así más claro el efecto del permiso de paternidad en estas parejas con un mayor déficit igualitario de reparto del trabajo productivo que las parejas de doble ingreso.

Tabla IV. Análisis de regresión lineal de mínimos cuadrados. Índice de reparto de tareas domésticas

	Índice de tareas domésticas (de 0 a 4 tareas domésticas) (beta)		
	Pareja doble ingreso	Pareja un solo ingreso	Total
Ha utilizado el permiso de paternidad (ref. no lo ha utilizado)	,116**	,133**	,123***
Tipo de trabajo por horas (ref. no trabaja)	<i>Sin casos</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
A tiempo parcial	<i>Ref.</i>	-,022	-,096*
A tiempo completo	-,018	-,287***	-,262***
Más de 40 horas semanales	-,152*	-,262***	-,323***
Su pareja gana más o igual que usted (ref. usted gana más)	,117**	,136*	,130***
Nivel educativo (ref. estudios primarios)	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Estudios secundarios	,046	-,012	-,014
Estudios universitarios	-,057	,043	-,018
Estudios postuniversitarios	-,117	-,055	-,102*
No tradicionalista (ref. tradicionalista)	,052	,238***	,139***
Edad de los hijos (ref. de 0 a 1 año)	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
De 2 a 3 años	-,037	-,083	-,064
De 4 a 5 años	-,061	-,061	-,067
Pareja de doble ingreso	-	-	,086*
N	327	260	587
R2 Ajustada	,061	,200	,124
F	3,05	6,87	7,84
Prob	0,001	0,000	0,000
***p<0,01 **p<0,05*p<0,1			
Fuente: Elaboración propia "El uso social de los permisos parentales 2012"			

Table20-Análisis de regresión OLS. Índice de reparto de tareas domésticas

6. Conclusiones ¿Hacia la igualdad de género en el cuidado y labores del hogar mediante la licencia de paternidad en España?

En este artículo hemos analizado las consecuencias de la utilización del permiso de paternidad en la esfera doméstica. Nos hemos cuestionado si los varones que han utilizado el permiso de paternidad han modificado sus comportamientos hacia el cuidado de niños y las tareas domésticas. Hemos testado si ha sido eficaz el permiso de paternidad, que tiene como objetivo una mayor igualdad en los retos de la conciliación de la vida laboral y familiar. Para ello se han considerado supuestos teóricos, como la teoría de construcción del género (West y Zimmerman, 1987) y la teoría del reparto óptimo del tiempo (Becker, 1991), mediante los cuales se podría justificar que el tiempo que provee el permiso de paternidad para los padres contribuye a cambiar los roles de género hacia una concepción más igualitaria en la esfera doméstica, así como a favorecer la adquisición de responsabilidades en el hogar.

Los resultados de este estudio apuntan a que la utilización del permiso de paternidad favorece esta inclusión del varón en las tareas de la esfera doméstica, aunque con algunas limitaciones. Así, nuestra primera y principal hipótesis se cumple parcialmente. Aunque el uso del permiso de paternidad promueve la participación de los progenitores varones en el tiempo dedicado a las tareas de cuidado del niño, no se observa que este impacto sea suficiente para dar lugar a un reparto igualitario en un mayor número de tareas de cuidado. A esto se le puede sumar que las tareas más repartidas siguen siendo las de una naturaleza más lúdica (jugar con los niños) que las de un cuidado más estricto (cuando están enfermos). Una de las interpretaciones que puedan explicar el efecto limitado del permiso de paternidad podría ser, tal y como señala Escobedo (2008), que el periodo de tiempo del permiso de paternidad sea insuficiente para conseguir cambios estructurales en actitudes y

prácticas familiares. Además, las expectativas normativas del cuidado siguen siendo mayores para las mujeres debido a la asimetría del tiempo de duración entre el permiso de maternidad y el de paternidad. Al hilo de esta reflexión, sería interesante replicar el estudio cuando se amplíe el tiempo de permiso de paternidad (previsto a un mes para 2011 y pospuesto anualmente hasta este momento) para comprobar los efectos que una mayor duración tiene en el reparto de roles.

Nuestra segunda hipótesis se cumple de una manera más clara, los varones que han utilizado el permiso de paternidad reparten un mayor número de tareas domésticas de forma al menos igualitaria. Por tanto, teniendo en cuenta que los roles en el hogar no son tan solo los dedicados a la crianza, la utilización del permiso tiene un impacto positivo para un reparto más igualitario de las tareas domésticas. En cuanto a nuestra tercera hipótesis también se confirma, dado que la utilización del permiso de paternidad tiene un mayor impacto para las parejas de solo un ingreso que para las parejas de dos ingresos. Lo que podría interpretarse como que el permiso de paternidad tiene un impacto mayor en las parejas más tradicionales en cuanto al reparto de tareas en la esfera productiva y reproductiva. Por tanto, puede que la licencia de paternidad de dos semanas sea más efectiva desde un punto de partida igualitario más bajo que para parejas donde el grado de igualdad en el reparto de roles, entre trabajo productivo y reproductivo, es mayor, tales como las parejas de doble ingreso.

Una de las limitaciones de este estudio es que no podemos controlar el sesgo que pueda existir si los progenitores varones con roles de género más igualitarios utilizan el permiso de paternidad en mayor medida que aquellos varones con roles de género más tradicionales. Por tanto, sería una aportación sustanciosa para futuras investigaciones proveer mediante panel cuales son las actitudes y valores de género antes de utilizar el permiso y después, controlando así el “sesgo igualitario” que podría tener el permiso de

paternidad. De cualquier manera, este estudio representa la primera aproximación empírica de cuáles son las consecuencias en el reparto de roles dentro de la esfera doméstica por la utilización del permiso de paternidad a nivel estatal. Los resultados apuntan a que sirven como medidas hacia la igualdad, pero también que estos resultados son limitados, quizás por la corta duración de los mismos.

Referencias bibliográficas

- Abril Morales, Paco; Alfonso Romero Díaz (2005). "Masculinidad y trabajo. Las empresas con políticas de género y sus consecuencias sobre la masculinidad." *Sociología Del Trabajo: Revista Cuatrimestral De Empleo, Trabajo Y Sociedad* (55): 3-26.
- Becker, Gary S. (1991). "A Treatise on the Family. Enl. Ed." Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Bianchi, Suzanne M et al. (2000). "Is Anyone Doing the Housework? Trends in the Gender Division of Household Labor." *Social Forces* 79 (1): 191-228.
- Borràs Català, Vicent et al. (2012). "Male Hegemony in Decline? Reflections on the Spanish Case." *Men and Masculinities* 15 (4): 406-423.
- Brandth, B. y Elin Kvande (2002). "Reflexive Fathers: Negotiating Parental Leave and Working Life." *Gender, Work and Organization* 9: 186-203.
- Bruning, Gwennaele y Janneke Plantenga (1999). "Parental Leave and Equal Opportunities: Experiences in Eight European Countries." *Journal of European Social Policy* 9 (3): 195-209.
- Coltrane, Scott (2010). "Gender Theory and Household Labor." *Sex Roles* 63 (11-12): 791-800.
- De Castro, Carlos. (2008). "La influencia de las expectativas en la organización temporal de la vida laboral." *Política Y Sociedad* 45 (2): 169-188.

- Escobedo Caparrós, Anna. (2008). "Políticas de licencias parentales y de atención infantil para los menores de tres años y sus familias: El caso español en el contexto internacional". En: Pazos Morán, M. (ed.) *Economía e igualdad de género: retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI*. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales, Ministerio de Economía y Hacienda
- Escobedo Caparrós, Anna (2011). "The Social Politics of Fatherhood in Spain and France: A Comparative Analysis of Parental Leave and Shared Residence." *Ethnologie Française* 42 (1): 117-126.
- Escot, Lorenzo et al. (2012). "Willingness of Spanish Men to Take Maternity Leave. do Firms' Strategies for Reconciliation Impinge on this?" *Sex Roles* 67 (1-2): 29-42.
- Eurostat (2013) Statistic Database. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>, último acceso 5 de Septiembre de 2013.
- Fuwa, Makiko y Philip N. Cohen (2007). "Housework and Social Policy." *Social Science Research* 36 (2): 512-530.
- García Mainar, Inmaculada, J. Alberto Molina Chueca, y Víctor M. Montuenga Gómez. (2009) *Intra-Household Time Allocation: Gender Differences in Caring for Children (en línea)*. IZA Discussion Papers 4188. <http://ssrn.com/abstract=1412266>, último acceso 5 de Septiembre de 2013
- Gauthier, Anne H., Timothy M. Smeeding, y Frank F. Furstenberg. (2004). "Are Parents Investing Less Time in Children? Trends in Selected Industrialized Countries." *Population and Development Review* 30 (4): 647-672.
- Gauthier, Anne y Berenice DeGusti (2012). "The Time Allocation to Children by Parents in Europe." *International Sociology*. 27 (6): 827-845.
- Gershuny, Jonathan y Oriel Sullivan (2003). "Time use, Gender, and Public Policy Regimes." *Social Politics: International Studies in Gender, State y Society* 10 (2): 205-228.
- Goffman, Erving (1959). "The Presentation of Self in Everyday Life." *Garden City, NY: Anchor*.

- Haas, Linda L. y C. P. Hwang (2008). "The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation in Childcare and Relationships with Children: Lessons from Sweden." *Community, Work y Family* 11 (1): 85-104.
- Hair, Joseph F. y Mónica Gómez Suárez (1999). *Análisis Multivariante*. Vol. 491 Prentice Hall Madrid.
- Holter, Øystein Gullvåg (2007). "Men's Work and Family Reconciliation in Europe." *Men and Masculinities* 9 (4): 425-456.
- Hook, Jennifer L. (2006). "Care in Context: Men's Unpaid Work in 20 Countries, 1965–2003." *American Sociological Review* 71 (4): 639-660.
- Jurado-Guerrero, Teresa, María José González López y María Naldini. (2012). "Gender, Family and the Labour Market in Post-Industrial Societies: A New Social Compromise?" En L. Burroni, M. Keune y G. Meard (eds.) *Economy and Society in Europe: A Relationship in Crisis*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Kluve, Jochen y Marcus Tamm (2009). *Now Daddy's Changing Diapers and Mommy's Making Her Career-Evaluating a Generous Parental Leave Regulation using a Natural Experiment (en línea)* IZA Discussion Paper No. 4500. <http://ssrn.com/abstract=1497706>, último acceso 5 de Septiembre de 2013
- Kotsadam, Andreas y Henning Finseraas (2011). "The State Intervenes in the Battle of the Sexes: Causal Effects of Paternity Leave." *Social Science Research* 40 (6): 1611-1622.
- Lachance-Grzela, Mylène y Geneviève Bouchard (2010). "Why do Women do the Lion's Share of Housework? A Decade of Research." *Sex Roles* 63 (11-12): 767-780.
- Lapuerta, Irene (2013). "¿Influyen las políticas autonómicas en la utilización de la excedencia por cuidado de hijos?" *Revista Española De Investigaciones Sociológicas* 141 (1): 29-60.
- Lapuerta, Irene, Pau Baizán, y María José González (2011). "Individual and Institutional Constraints: An Analysis of

- Parental Leave use and Duration in Spain." *Population Research and Policy Review* 30 (2): 185-210.
- Marí-Klose, Pau, et al. (2010). *Infancia y futuro. Nuevas realidades, nuevos retos*. Fundación "La Caixa" 1ª Edición ed. Vol. 30. Barcelona: Fundación "La Caixa".
- Meil Landwerlin, Gerardo (1997). "La redefinición de la división del trabajo doméstico en la nueva familia urbana española." *REIS: Revista Española De Investigaciones Sociológicas* (80): 69-94.
- Meil Landwerlin, Gerardo et al. (2007). *El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas*. Madrid: Fundación General de la Universidad Autónoma de Madrid.
- Meil Landwerlin, Gerardo. (2011). "El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicación en el cuidado de los niños en Europa." *Revista Latina De Sociología* (1): 61-97.
- Moss, Peter y Margaret O'Brien (2012). *International Review of Leave Policies and Related Research 2012*. London: Institute of Education, University of London.
- Naldini, Manuela, María José González, y Teresa Jurado Guerrero. (2009) *What made Him Change? an Individual and National Analysis of Men's Participation in Housework in 26 Countries*, Barcelona: Universitat Pompeu Fabra. Departament de Ciències Polítiques i Socials.
- Nentwich, Julia C. y Elisabeth K. Kelan (2013). "Towards a Topology of 'Doing Gender': An Analysis of Empirical Research and its Challenges." *Gender, Work y Organization*. doi: 10.1111/gwao.12025
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2011). *Doing Better for Families (en línea)*. www.oecd.org/social/family/doingbetter, último acceso 5 de Septiembre de 2013
- Pinto, Katy M. y Scott Coltrane. (2009). "Divisions of Labor in Mexican Origin and Anglo Families: Structure and Culture." *Sex Roles* 60 (7-8): 482-495.

- Rege, Mari y Ingeborg Solli (2010). *The Impact of Paternity Leave on Long-Term Father Involvement (en línea)*. CESifo Working Paper Series No. 3130. <http://ssrn.com/abstract=1649344>, último acceso 5 de Septiembre de 2013.
- Reich, Nora, Christina Boll, y Julian Sebastian Leppin (2012). *Fathers' Childcare and Parental Leave Policies: Evidence from Western European Countries and Canada*. HWWI research paper, No. 115. <http://hdl.handle.net/10419/55511>, último acceso 5 de Septiembre de 2013.
- Romero-Balsas, Pedro (2012). "Fathers Taking Paternity Leave in Spain: Which Characteristics Foster and which Hamper the use of Paternity Leave?" *Sociologia E Politiche Sociali* 15 (Special Issue): 105-130.
- Romero-Balsas, Pedro, Dafne Muntanyola-Saura y Jesús Rogero-García (2013). "Decision-Making Factors within Paternity and Parental Leaves: Why Spanish Fathers Take Time Off from Work." *Gender, Work y Organization*. doi: 10.1111/gwao.12004
- Ruhm, Christopher y Jane Waldfogel (2011). *Long-Term Effects of Early Childhood Care and Education (en línea)*. IZA Discussion Paper No. 6149. <http://ssrn.com/abstract=1968100>, último acceso 5 de Septiembre de 2013.
- Wall, Karin y Anna Escobedo. (2009). "Portugal and Spain: Two Pathways in Southern Europe." *The Politics of Parental Leave Policies. Children, Parenting, Gender and the Labour Market*: 207-226.
- West, Candace y Don H. Zimmerman (1987). "Doing Gender." *Gender y Society* 1 (2): 125-151.

**Artículo 4: Interviewing and surveying over the phone:
a reflexive account of a research on parenting**

Autores: Muntanyola-Saura, D; Romero-Balsas, P.

Revista: Quality and Quantity

Publicado online: Agosto 2013

Identificación: doi.10.1007/s11135-013-9911-8

Disponible online:

<http://link.springer.com/article/10.1007/s11135-013-9911-8>

Interviewing and surveying over the phone: a reflexive account of a research on parenting

Abstract This paper is on the role that the phone plays in a mixed-methods empirical research. In the current sociological literature, the phone is a methodological object associated with quantitative fieldwork, while little is said on the phone as a tool for qualitative research. We reflect here on a case study on the use of parental leaves by fathers in Spain, which included the phone as the only communication tool between researchers and subjects. We collect our own experience as interviewers in the qualitative phase of the research project, and interviewed surveyors working in the field. We analyze the discursive data following grounded theory principles and compare the use of both techniques in the data gathering process, including sampling and design. Thus, we consider interviewing and surveying as mediated communication situations. Our findings show that the value of the phone as a tool for research is a matter of adequacy to a given methodology, rather than an issue of validity, reliability, or credibility.

Keywords Phone · Mixed-methods · Intimacy · Reflexivity · Intrusion

1. Introduction

The impact of technology is a hot topic in the sociological field. The literature revolves around the use of digital media and the phone for surveys and other quantitative methods. Still, little has been said about the use of the phone in qualitative research processes. We present here a thoughtful reflection in order to understand the phone's role in our research on the use of parental leaves in Spain, which included semi-structured interviews (Romero-Balsas et al. 2012) as well as a large-sample survey (Meil and Rogero in press). Several questions were prompted when thinking about our own research process. Is it necessarily to link a tool with a theory? And, if this is the case, why is the phone only appropriate for some theories, and not for others? In choosing an empirical tool, are we dealing with theoretical issues, a conceptual design, or is it just a pragmatic decision?

The phone was part of the mixed-methods research project that is the object of this paper. We were responsible for the interviewing phase, while the survey was outsourced to a polling institute. Our aim is to figure out whether we benefited as researchers from the use of the phone as a tool for both interviewing and surveying. Our key assumption is that the choice of a research tool does not determine the research design, since methodology decisions are made before entering the field. From this general hypothesis, we formulated the following specific questions about data collection.

- The use of the phone increases the bias and errors that come with sampling and design?
- The phone as a vehicle modifies the local communication patterns between the researcher and the subjects, by increasing the intrusive character of the researcher's questions, and thus creating problems of intimacy for respondents?

- How valid and reliable is the data obtained, since the phone might increase standardization as well as reification of the respondents' answers?

Answering these questions clarifies the methodological associations between theory, design, and tools. Using examples extracted from our own research, we are able to show how the phone effectively shapes data gathering. Methodologically, for the purpose of this paper, we analyze reflexively both phases of the data collection, based on our personal notes and experience in the field as interviewers, as well as by interviewing four surveyors: two supervisors and two experienced surveyors. The face-to-face interviews followed a semistructured questionnaire, and took place in the interviewees' workplace while the survey was delivered. We analyzed the data obtained with Atlas.ti software, following the principles of grounded theory (Corbin and Strauss 1990).

2. Brief literature review

We first introduce a brief literature review on the use of the phone as a research tool in sociology. We believe that the role of the phone can be explained by making explicit the design and the specifics of the research process, focusing on sampling, questionnaire design, and the actual activity of interviewing and surveying. We then discuss then the role of the phone as a tool for gathering data both in an interview and in a survey setting.

2.1. A mixed-methods approach

As stated in the introduction, our key assumption opens up to the possibility of using the phone in a mixed-methods design. In order to determine how to integrate qualitative and quantitative methods, we need to know what is being done in mixed-methods. Strauss, the father of grounded theory, defines mixed-methods design as the study that comes from multiple data sources, while making canons

and procedures explicit (Corbin and Strauss 1990). It requires triangulation (Hesse-Biber 2010), as well as relational thinking (Bourdieu and Wacquant 1992). In Hesse-Biber, as well as in Strauss, the design is identified with a certain theoretical framework: for Hesse-Biber, the presence of qualitative methods must go hand-in-hand with ethnomethodology, interactionism, phenomenology, or any other social science theory linked with the subjective perspective; quantitative methods would legitimate positivist, or, more specifically, behavioristic accounts of human activity from an objectifying perspective. However, numerous examples in social sciences show how such tight coupling is a fallacy and creates a methodological problem that can be easily avoided (Estruch 1992).

As Bourdieu and Wacquant (1992) clearly states in his oeuvre, the choice of tools comes after the consolidation of a theoretical perspective, which requires the performance of radical doubt and relational thinking. As Conde (1987, 1990) claims, measuring does not necessarily involve counting, which means that the will of objectifying social activity and viewing it as behavior crosses the boundaries of tools. Grounded theorists or discourse analysts consider social reality much too complex and too organic to be accounted for with the logic properties of maths (Ibáñez 1985). For methodologist Roberto Franzosi, for instance, a narrative is the product of non-randomly perceived events. Thus, in the order of social relationships, one can order observed events, as a first level of quantification (Franzosi 2004). The work by ethnomethodologist Cicourel (1974, 2006), based on structured interviews and strict empirical observation of real professional environments, is an example of a naturalistic inquiry that is based entirely on qualitative methods. Cicourel does not dismiss the possibility of measuring the social world, a claim that is conventionally attributed to quantitative methodologists: “Measuring the social process entirely asks for the study of everyday sense-making” (Cicourel 1974). Thus, discourse

analysis and the like, while qualitative in nature, can still look for sequences or patterns that are formal and countable.

The keyword in this last paragraph is “method”: while the authors above share a similar theoretical perspective, they apply different methodologies in their research. As Poincaré (1908) stated in *Science et method*, “Nearly every new sociological thesis proposes a new method which, however, its author is very careful not to apply, so that sociology is the science with the greatest number of methods and the least results” (p. 19). Bourdieu’s most well-known studies are based on sophisticated surveys and structured interviews, while Cicourel relies mostly on observation and structured interviews and (Franzosi 2004) works with discourse with a mixed-methods approach. Thus, two fallacies that are associated with the confusion between theory and methods must fall apart: the association of objectivity with measuring and statistics and the link of subjectivity with meaning and discourse. As Callejo (2002) and (Franzosi 2004) put forward, both surveys and interviews work with the same social data: words. Therefore, following this integrated theoretical perspective, researchers ought to decide on the most adequate method(s) to capture what will come out of this combination of words.

As stated by Conde (1987) and Hesse-Biber (2010) the dominant paradigm in mixed-methods design is the use of qualitative research as a secondary role for quantitative research, in an exploratory phase of a survey, or as illustration or interesting examples for the final publications of statistical results. In contrast, our study presents a sequential exploratory design taking the input coming not only from survey findings, but also from the interview phase. In our findings section we will go through our data-gathering phase with empirical examples from our fieldwork and selected quotes from surveyors. Once the difference between theory and method made clear, we will move forward and get to the heart of the matter: What

is the role of the phone in a mixed-methods study, such as the one we present here?

2.2. The phone as a research tool

We reviewed the existing literature in communication and social sciences that discusses the phone as a means of technology for communication. Together with (Sweet 2002; Sturges and Hanrahan 2004; Novick 2008), we detect a significant asymmetry in the literature depending on the authors' type of research design: The telephone has found its way into qualitative research processes as a medium for data collection, but its use has not generated a relevant critical discussion in methodology (Sweet 2002). Online research methods seem already to have captured the interest of qualitative methodologists to a much greater extent than the phone. As Novick (2008) puts forward: "It seems that telephone interviews neither have the endorsement enjoyed by face-to-face interviews, which are seen as the gold standard, nor the aura of excitement generated by Internet interviews" (p. 397).

There are several studies about the use of phone in surveys that focus on the sampling procedure, as well as on the protocols for surveying and the possible bias and errors of both the tool and the surveyor. These studies cover the following relevant areas of interest: the error coverage of land lines compared to cell phone coverage errors (Kempf and Remington 2007), the socio-demographic bias of landline users (Busse and Fuchs 2012), and the comparison between phone and mail tool in traditional interviewing effects, such as social desirability and category-order effect (Dillman et al. 1996). Clearly, the mode will also be impractical if participants do not have access to a telephone or if they have difficulties hearing (Burke and Miller 2001; Carr and Worth 2001; Holt 2010; Opdenakker 2006; Stephens 2007; Sturges and Hanrahan 2004; Sweet 2002; Alonso Benito 1988; Toboso-Martín and Rogero-García 2010). Still, as Busse and Fuchs (2012) puts

forward, rates of users who use mobile phones exclusively are high in Spain (93 %), while the rates of citizens with no phone at all are virtually zero.

The phone is banned or hidden as a tool for interview. There are no studies that compare the use of the same tool in different methodologies, which is our current goal. This bad reputation opposes the uniqueness of face-to-face interaction to an interaction mediated by communication tools, such as the phone or the email, which is taken as a fragmentary, not full social experience. Nevertheless, as Opdenakker (2006) and Rettie (2009) put forward, some mediated communication involves focused, concerted interaction, close to face-to-face encounters. As interactionist Goffmann (1983) states, “A phone call affords a degree of mutual monitoring, warrants focused attention and facilitates the ‘sustained, intimate, coordination of action’ typical of verbal conversation.” A phone interview allows for a conversation where both the interviewer and the interviewee share the same time-frame: its synchronicity brings the interaction closer to a real face-to-face conversation than email exchanges, where there is no mediated co presence. Using Giddens (1984) concept of time-space distance, only space separates those involved in a phone survey or interview.

A phone-mediated research situation can also imply, following Goffman’s concept of paramount reality (1959, p. 89), “a sense of single mutual activity.” Most importantly, ethnomethodologist Garfinkel opens up the definition of face-to-face interaction toward a more flexible approach, where both speakers can acknowledge that they have shared a given experience “together” (Garfinkel 2006, p. 116). The increasing use of video-phone technology (such as Skype) puts virtual or computer-mediated communication in the center of the sociological field. Thus, it becomes more and more difficult to oppose mediated communication to face-to-face interactions, a distance that seems to be infinite for most sociologists self-defined as qualitative.

There is a lack of references about the use of phone in interviews. The current division between quantitative and qualitative methodologies puts forward that most of the academic production refers to the use of phones in surveys. The literature identifies a certain technology with a given theoretical perspective, being behaviorism or constructionism. Such dualism reminds us of a wider debate that impregnates the field of methodological research, which concerns the relationship between the theory, research design, and tools effectively used in the empirical work. The specific use of a technological medium such as the phone is identified in the literature with a behaviorist theoretical perspective, with quantification and the use of statistics to formalize the responders' answers in a survey-based design. The positivist stance counters the constructionist theoretical framework, which most authors associate with qualitative designs, based on face-to-face interviews or, in marginal and less-desirable cases, phone interviews.

3. Methods: the object of study and the applied methodology

Our object of study is the research "The use of parental leaves" by Spanish fathers, which took place in two phases: first in a qualitative stage, we interviewed 30 Spanish fathers from September 2010 to March 2011. Second, in a quantitative stage, we carried out a cross-section and retrospective survey among the Spanish population between January and March 2012.

In the interview phase, the pool of respondents was constructed through snowball sampling. Through this technique, the existing first interviewees recruit future subjects from their acquaintances, family members, colleagues, and friends, including the largest regions in Spain. Fathers that take parental leaves in Spain are a social minority. According to a Spanish study of the Social Security System, the percentage of working mothers who took full-time

parental leave was between 2.08 to 2.79 % in 2006, while it was only between 0.04 to 0.1 % of fathers took full-time leave (Lapuerta et al. 2011). Studies on part-time parental leave, such as the survey carried out by GPI Consulters with a sample of 1,600 interviewees ranging from 25 to 64 years old, shows that 12.7% of working mothers used full-time parental leave in 2008, while it was used by only 5.9% of working fathers (Instituto de la Mujer 2009). Thus, alternative masculinities and representations of care are often hidden by statistics and mainstream practices. The analysis of the fathers toward masculinities and care through the symbolic representation field allows us to identify and understand the increasingly plural approach to roles of masculinity and care by fathers and about their groups of reference. Our strategy, interviewing this fathers that do exist, counters the spiral of silence that comes with surveyed public opinion (Noelle-Neumann 1984) and shows the complexity of social reality. The sample was composed of four fathers who did not take paternity leave, 16 fathers who stayed home from work for 15 days (usually fathers who took paternity leave); and 10 fathers who took more than one month off from work (i.e., parental leave takers). The fieldwork was done through structured telephone interviews. The data collected was used in constructing quantitative indicators for the phone survey.

Next, we developed the quantitative fieldwork phase, which started with the questionnaire design, based on a long series of group discussions with sociologists and economists from the research group Analysis of Family Change, including the authors of this paper. The survey sample consisted of four thousand respondents from the ages of 25–60 years old. The data collection regarding knowledge and perceptions about leave was performed with 1,000 polled persons. The sample was weighted by sex and age. Fieldwork was outsourced to CAPDEA (*Centro de análisis y documentación política y electoral de Andalucía*), a polling institute that is part of the University of Granada and has significant

experience in a wide range of survey topics. The survey is a cross-section and retrospective. The methodology for this paper is entirely qualitative and based on a reflexive account of the data gathering process, including interviews to the key participants which were analyzed with Atlas.ti software. On the one hand, as researchers and fieldworkers in the qualitative phase, we kept notes and sketches on the circumstances and unexpected events of these interactions in order to reflexively keep track of the phone interviews. On the other hand, in the survey phase we interviewed two senior managers, both social sciences graduates, from two different survey agencies: one, the largest survey agency in Spain, which takes charge of the official general elections political surveys; the other, from *CAPDEA* polling institute

Table 1 List of interviews by age, gender and professional status, including the authors

Interviews	Age	Gender	Professional Status
V	35	F	Senior Manager
C	38	F	Senior Surveyor
F	27	M	Surveyor
R	34	F	Senior Manager
P	27	M	Researcher
D	30	F	Researcher

Table21-List of interviews by age, gender and professional status, including the authors

Table 2 Coding scheme applied with Atlas.ti qualitative analysis software.

Codes	Families
Sampling	
Design_order	Design Modifications
Design_terms	
Design_techno	Technical Impact
intrusivity	Timing
Intimacy	
Reification	Reliability
Flexibility	
Subjectivity	

Table22-Coding scheme applied with Atlas.ti qualitative analysis software

from Granada University, to whom we outsourced our survey on parental leaves. We also interviewed four surveyors that worked with our questionnaire, two male and two females, all social science students or graduates. We interviewed two polling institute workers and a senior fieldwork supervisor of one of the largest polling institutes in Spain in order to analyze the collecting data. Table 1 shows the list of interviews to experts in the survey fieldwork. The authors of this paper are also included since they were in charge not only of the interviews with these four experts, but also those responsible for the qualitative fieldwork on paternity and parental leaves. We analyzed all expert interviews with Atlas.ti software, using a bottom-up approach based on in vivo and open codes. Table

2 shows the codification scheme, following grounded theory principles (Corbin and Strauss 1990). Both columns of codes and families were created through multiple rounds of academic discussions and negotiations within the research team. Our struggle towards a negotiated definition of the coding structure increased the degree of intercoding reliability of our analysis (Franzosi 2004). We present our findings in the following section, through its double qualitative and quantitative dimensions.

4. Findings

Since our basic assumption is that the research design is independent of from the specific tool used in fieldwork, or that the first shapes the second, we will proceed by analyzing our findings according to the specific questions that derive from it. The first question addresses the preparation of data gathering through sampling and questionnaire design and implementation; the second includes the role of both the researcher and the subject in the social interaction of the interview and the survey; and finally the third defines the possible validity and reliability. In each section, we will present the data from the surveying and the interviewing phases.

4.1. Sampling, design and the impact of technology

Our first concern is with the bias and errors that occur in sampling and design. Is the phone an apt tool for both surveys and the interviews, or should be used only with one of these techniques? Which bias and errors come with the phone as a technology for research?

On the one hand, we interviewed 30 Spanish fathers from September 2009 to March

2011. All of the interviewees had taken time off work, thanks to paternity and/or parental leave, anytime from 2007 to the time of the interviews. Snowball sampling is often used in hidden

populations that are difficult for researchers to access: our study put forward how the Spanish community of fathers that take time off work to take care of their children has the characteristics of such a minority and marginal population. On the one hand, their numerical presence is small; on the other hand, those fathers are part of what is called a hidden population (Whyte 1985). Childcare is not an explicit masculine activity, and it has a similar low degree of public recognition as marginal activities such as drug use or prostitution. The use of the phone increased the possibility of talking to (part time or full time) stay-at-home fathers, which was the objective of our study. The phone made access to this population easier, reducing costs both in time and travel expenses.

On the other hand, the survey sampling was based on public phone listings. Since appearing in a public listing is optional, a bias is possible. Another factor that was taken into account were other communication technologies, such as cell phones. Ownership of cell phones in Spain is massive (95.9% of Spanish households has at least one cell phone) (Spanish National Statistical Institute 2012). The users of land lines have been gradually decreasing in Spain since 1999 (Peleterio and Gabardo 2006). Nowadays, 79.4 % of Spanish population has a land line (Spanish National Statistical Institute 2012). Still, as Kempf and Remington (2007) show, mobile users also own land lines because they receive access to Internet, which comes with having phone and television services. As collected in the interviews, even students that spend the week in another town other than their hometown own a phone in their shared student flats, as claimed by the senior manager in Granada University.

V.: Although we have cell phones, we still have land lines. There is no difference. Maybe we have some problems with young people who share an apartment, like students... [but] they also have land lines because they have Internet at home.

The authors of this paper designed the interview questionnaire and conducted all interviews through the phone. We had the questions written down, in order to avoid gaps and to keep up the intercoder reliability, but modified on the go the order of themes or questions adjusting to the answers from the respondents. The interview started with 50 short closed-ended questions to gather social demographics data. The second part of the interview followed a progression in specificity, keeping up a natural conversation pace in order to keep the information flow for topics that might be hard to comment on because of their private nature. It included five topics linked to parenting: the description of the type and duration of leave, the nature of the decision making process, the existence of family resources, the work macro and micro conditions, and the respondent's attitudes towards care. The duration of the interviews was variable, with a mean duration of 35 min, the shorter being around 25 min, and the longest 1 h 30. The phone was a vehicle for communication that had to be managed as part of the interview. Since all interviews are interactive situations, the researchers were aware of the specificity of the mediated situation, and were especially carefully in controlling the tone, articulation and speech of the questions, as well as paying close attention to variations and hesitations in the respondent's speech. Since facial expression was not available, the interviewers were hyperaware of maintaining the interviewee's threshold of attention during the interview. Tone of voice and prosody become paramount indicators of the emotional temperature of the situation.

The interviews were registered with the aid of a microphone, which allowed for detailed revision and analysis of such multimodal elements. Once the survey started, there was a period of strong interaction and communication between the polling institute and the principal investigator (PI) in order to modify some elements of the questionnaire design. Regarding the filter design of the survey, a checking and adjustment protocol exists among the polling institute workers. As the supervisors have stated in our interviews,

ineffective filters were changed. Our surveys took around 45 min long for the surveys, with complex schemes of filters. The polling institute used Computer Assisted Telephone Interview (CATI) and contacted respondents by quotas of age and gender, as they believed that this would lead to a lower probability to randomly call young men. Since the phone was not the only tool, we will explain here what our interviewed experts had to say about the role of both the phone and CATI. In this closing section, we will further develop the degree of active involvement of the surveyors during the actual survey. Their role is not completely passive, but interruptions and modifications of the script are nevertheless minor (less than 10 % of the overall activity) and much less than in interviewing.

Such filtering had to be translated from the initial paper questionnaire to the CATI software database, a task that was assumed by the senior manager (V) in the survey agency. The paper questionnaire with the visible filters was introduced into the system at the beginning of the process. In that way, the surveyors did not have to think about the filters, since they only called out the questions that mattered according to the answers of the particular respondent. The reduction of human error was reinforced by the continuous monitoring of two random surveys in real time during the duration of the research process. Still, the accumulated conditions of some of the filters caused the software to crash. When this breakdown happened, questions that were not supposed to show up on the surveyors' screen popped up.

In some cases, surveyors "got lost" when asking the questions and did not know "where they were" in the process. It was an outcome of the jump from paper to CATI. Despite running the whole questionnaire multiple times as a pre-test within the surveyors, the senior manager decided that she needed to reinforce the information provided by CATI. It is important to remember that CATI does not make visible the chain of filters, but that they are implemented within the software. Moreover, surveyors in CATI do not have a

holistic view of the survey and cannot check where they are in the development of the questionnaire. Once the survey is finished, the surveyor cannot go through the questionnaire again, a technical feature that all interviewed surveyors valued positively. Re-reading the completed questionnaire can induce doubts and insecurities to the surveyors, but it is also an obstacle when these doubts take place during the time of the survey.

In summary, in both qualitative and quantitative stage the phone allows the researchers to reach a numerically small and scattered population such as the one that was the object of the study on parental leaves., Fathers who go on parental leave to take care of their children is a minority in Spain, and constituting a new masculinities. However, we found differences between the qualitative and the quantitative stages regarding the technological factor.

On the one hand, interviewing involved a flexible questionnaire and a holistic vision of the interview as an interactive situation, which allowed for an open and mutual adjustment of the Q & A, taking the phone as an extra medium in an already complex social situation. In addition, since the whole interview was recorded, the additional elements of tone of voice, rhythm and prosody could be taken into account.

On the other hand, surveying included not only the use of the phone but also CATI software, which restricted the surveyors' vision of the process, and increasing the possibility of technical and human errors. Also, the conversation was not recorded and so any deviation from the original questionnaire was excluded.

4.2. The phone interview and the phone survey as forms of interaction

Our second concern is with looking at both surveying and interviewing as social situations with communicative and interactive patterns. Does the phone modify these local communication patterns between the researcher and the subjects, by increasing the researcher's intrusion and lack of flexibility, and thus creating new intimacy problems from the subject? We will proceed by answering in a first subsection the effects of intrusion and intimacy.

4.2.1. It's about time: intimacy in interviewing over the phone

Phone interviews were scheduled previously, usually through friends or colleagues, by email or over the phone, and the interviewer negotiated the best time for the interview, who had an idea about what the interview was about and had agreed previously to talk about it. The phone allows for interviewing and surveying in the intimacy of the respondents' home. It is common to hear kids crying and playing in the background, and more often than not, the respondent interrupts the flow of the interview or the survey to calm them down or to propose an activity for them. Such reality comes from the characteristics of the sampled population, specifically in the interviews, where parents with young kids were targeted. A telling example happened in one of the interviews with a father of two children: the younger one answered the phone, and when the researcher (D.) asked for his dad to come to the phone, he replied, "He can't, he is in the toilet." Shortly after, the interviewee came to the phone, probably having not overheard what his kid had said, and the interview carried on smoothly. Although this could be interpreted by a lack of attention during the telephone interview, it provides to the interviewee a higher control of his space. None of the interviewees dropped out after the initial contact. However, in two cases they had to be rescheduled, but were completed

satisfactorily in a reasonable period of time. Therefore, as it happens with phone use in surveying, the strategy of postponing is a resource for interviewees to manage their own time and availability.

Researchers are usually advised that telephone interviews ought to be more specific and more structured than what occurs in face-to-face-situations (Berg 2007; Gillham 2005). Still, the questions' order was altered to maintain an informal conversation flow. The researchers were careful in rephrasing the question if necessary, adapting to the situation, and also keeping a permanent state of curiosity, because often answers brought up implicit elements that ended up being more informative than the initial statements. We were positively surprised by the fact that respondents became comfortable right away; the tone of voice, rhythm and regularity of speech, and number and length of pauses were all emotional markers we detected. We believe by considering the respondents' as experts on what they were talking about—the experience as Spanish father that has taken time off work to take care of his kids—we increased their level of confidence.

4.2.2. Working out the answer: intrusion in phone surveying

In surveys, the call is unexpected. Still, asking for a reschedule or an interruption is a way for the respondent to take charge and choose the time that suits him the best. Interruptions and delays are not rare, and they are contemplated as non-problematic by the surveyors: the respondent would ask to be contacted some other time, a new phone appointment was scheduled, and the survey was terminated at the time of choice of the respondent. Such a phenomenon alters the power relationship established when the surveyor calls unexpectedly.

Timing is important: surveyors, such as F., were aware of the need for “ice-breaking” during the first 10 min of the survey. As F. concludes, “Respondents initially think that the person at the other

side of the line wants to sell them something.” Here, we see that the influence of telemarketing in the phone surveys justify behaviors of ID callers as a filter to avoid picking up the phone (Kempf and Remington 2007). Sensitive issues such as income, political affiliation, and relationship issues are better managed toward the middle to the end of the survey, just like in a phone interview. Specifically, when asked how often, when arguing with their partner, the respondent thought of getting a divorce. We thought that it would be an especially difficult question for respondents to answer. Surprisingly, all surveyors together with the senior manager declared that people answered confidently.

F: Asking if have you ever thought without saying it aloud if you were going to split up or divorce...This question has to be introduced like...We say something like, you know that sometimes situations get rough and...And then it is easy for them to answer but if you ask it straight out the box it is not an easy question.

Surveyors believe it is necessary, over specific methodological or conceptual knowledge of the issue at hand, to have strong interpersonal skills and to talk in a friendly and inviting manner to people that they do not know. As F. claims, “The most important thing [as training] is to have worked as a waiter.” There is a shared professional awareness of the social dimension of the surveying process: as C. puts it, “It is a very lively dialog.” It is a matter of what Edelsky (1981) calls conversational floor holding, conceived of as who is “in the driving seat” of a conversation at any given point. Moreover, the initial questions are repeated multiple times if the respondent seems to have trouble understanding, which happens mostly with respondents of older age, as we mentioned in the sampling section. Empathy is seen as a quality of a good surveyor, as V. points out: “You put yourself in her shoes, she is telling you...I have kids, I am in a stable relationship but we don’t live together...”.

The phone allows for anonymity, which makes answering easier, as the surveyors put forward. Intimacy is achieved through the surveyor's attitude. Tone of voice and questioning pace are two elements professional surveyors are aware of. Senior manager V. said that she hired a surveyor mainly because of his tone of voice, which she described as "catchy and inviting." Managing silence is also a task for the surveyor: just like in the phone interview, timing is important, and the surveyor needs to know when to give the respondent some time to think about an answer, or when to use acknowledgement tokens, such as "ok," "oh," "yes," or asking, "Are you here?" as a follow up.

A sense of intimacy favors excessive talking or complaining. Surveyors recalled using several strategies to keep the survey on track, mainly using the breathing pauses, ignoring an answer, and introducing an interjection such as R. explained, "Sorry, we can talk about this later. Let me ask you a question about..." and moving to the next question. The opposite happens when the phone call is perceived as an intrusion: one of the surveyors, C., explained that a 45 year old male respondent did not want to go on the phone because, as C. said, "She was asking about stuff that not even his [closest] friends were aware of." She convinced him by reminding him that the survey was anonymous and that his personal information would not be made public. Extreme cases, which are not infrequent, include aggressive answers. The surveyor was permitted to hang up at any time during the survey if they felt that the respondent is verbally abusing them, or if they detect a systematic "No" or "I don't know" which indicated a sabotaging attitude.

In summary, the use of phone allows anonymity in both techniques, which increases the respondents' answers. The authors of this paper and the surveyors were aware of the freedom that the phone gives in certain situations, in which respondents complain, digress or manage unexpected events related to their everyday lives. Both

interviewers and surveyors point towards non-verbal communicative components such as silences, laughs, tone of voice, rhythm and articulation as elements key to the development of the interview and the survey. However, regarding intrusion, the impact is very different in qualitative and quantitative stages. Interviews are scheduled in advance, by informing friends or colleagues of the respondents through a snowball sampling process. Surveys are always unexpected. Furthermore, survey calls make respondents alert and suspicious, at least for the first minutes of the survey.

4.2.3. Finding the subject: reification and standardization

Finally, the validity of both quantitative and qualitative data might be compromised by an increase of standardization and the possible reification of the subjects' answers. Data gathering is always in danger of reification, that is, producing answers that are created ad hoc, to satisfy the researcher, but that does not correspond to the reality of the situation. Reification is a common problem for interviewing and surveying.

Reification and standardization were less of an issue in interviewing. In the phone interview, as introduced in the first findings section, everything was recorded. The respondents' tone of voice, their silences, the interviewers' questions and phrasing, the unexpected events, digressions and conversation turns that are part of any communicative interaction, all these taken for granted elements go as data into the analysis. Additionally, standardization is greatly reduced by the ability of the interview to rephrase, modify, repeat and even avoid the use of terms or questions that bother, annoy or confuse the respondent. The responsibility of avoiding reification falls on the researcher, which must communicate effectively and show the skills of empathy and flexibility. In all, while standardization and reification remain a methodological drawback in any research process, when working with qualitative tools the key decisions take place earlier in the

process, in the construction of the semi-structured questionnaire, and in the process of analysis (Corbin and Strauss 1990). As the authors of grounded theory put forward, and as our experience in the field confirms, the openness and flexibility of the semi-structured interview allows for data gathering without the need for standardized answers and controlled contextual variables.

The key difficulty in surveying is how to take into account this extra contextual information that it is not recorded anywhere and that gets lost for each individual survey. Extra information provided by the surveyor shapes the answer of the respondent. Surveyors are well aware of the order categories' effects, such as the norm of evenhandedness (Dillman et al. 1996), that is, "a norm that provides that if an advantage (or disadvantage) is given to one party in a dispute, it should be given to the other as well." (Schuman and Ludwig 1983, p. 11). For instance, if respondents answer positively about their relationship with their partner, they will tend to give a positive answer about their children next. Surveyors follow the golden rule of opinion, stated by C., "If the respondent answers the question, I go on with the survey." Such a statement opens up the door to ambiguity: What is considered a good answer? How does the surveyor know the respondent understood the question? How can she know the respondent is not lying, sabotaging the survey, or not just misunderstanding the answer options? For instance, one surveyor recalled a respondent that was not sincere at the beginning of the survey because he was ashamed of not knowing what parental leave was.

The structured and closed nature of most of the survey questions reduced the capacity of the surveyor to adapt to the situation. In those cases where the phenomenology of the respondents did not correspond to the design of the questions, the surveyor had three options. If the respondents did not understand a concept used in the survey, such as the nature of parental leaves in our case, the surveyor creatively put forward specific examples, following

“inspiration” as one of the surveyors puts it. One of the relevant instructions for surveyors was not to read the “Unknown” option of response and, moreover, to insist and repeat before they accepted “I do not know” as an answer. If a particular term, such as “municipality” is not understood, the surveyor might change it to “location,” “village,” or “place where you live.” Examples were discussed among all surveyors and the senior researcher in the briefing session, each time a new questionnaire is passed around. This intersubjective dialog was key to the correct development of the survey because it standardized these extra examples that the surveyors would then put in. If the answers fell outside the realm of what was covered by the questionnaire, they were dismissed. This procedure departs strongly from the phone interview, where such unexpected material is followed up as a new thread in the narrative that is being collected by the interviewer. If this alternative response appears frequently (five or more times per day), the surveyor would talk to the senior manager, and she would consult the researcher to eventually modify the questionnaire. Finally, the surveyor phrased the question differently to adapt to particular situations. For instance, as C said, the surveyor might ask, “Did you take maternity leave?” to a self-employed mother, instead of the standardized “Did you ask your employer for the maternity leave?”

Despite the standardization of questions and answers that come with the surveying method, some room was left for flexibility and negotiation. We introduce here two of the strategies that the surveyors follow during the interaction to avoid to diminish reification.

On the one hand, some answers might seem confusing to the surveyor, as they might be incomplete or incoherent with the rest of the questionnaire. The surveyor can give some information about the subject “so that she (the respondent) can give her opinion,” as V. puts it. The term “opinion” is a tricky one. Everything can have an answer, but not all answers can carry the same meaning. As R.

claims, “We cannot drop a survey just because the respondents do not understand the first questions because it does not mean that their opinion is not valid.” The surveyor can subjectively evaluate the answer and give some feedback, with a phrase such as F.’s listed here: “Do you know what I am saying?” to make sure that the respondent knows what the question is about. The respondent might lose interest and not know how to respond, so he might say something like, “Just put in whatever you think is the best answer” (according to V.). The person that is on the other side of the line responds to the conventional framework of the interview. The surveyor replies with something like, “I have to answer what you tell me,” as reported by V. This reply gives back the responsibility (and the conversation floor) to the respondent.

On the other hand, lying about age and gender in order to be included in the survey happens (especially among older respondents) occasionally because the phone only gives away the tone of voice, which can be confusing. The surveyor when asking simple personal questions detects these false profiles early in the survey. Overall, questions are repeated twice, but in case of doubt, the surveyor must trust the respondent. In some cases, if she suspects the respondent is lying, she will check for coherence, matching the current answer with those of the past, as C. said, “You say your child doesn’t go to school anymore, but you told me you had a child under 10...”

In all, when pointing towards the possible reification and standardization effects, we have identified problems and strategies that come with the method in use and not with the tool. The phone does not seem to have a specific impact on the outcome of the fieldwork, but rather adds on to the previous drawbacks of the methods. Specifically, in the semi-structured interviews we recorded the whole conversation in order to avoid or reduce the effects of reification in this particular research phase. In the survey the issues of standardization are more complex and harder to control,

because of the need to control the contextual answers of the respondents and the nature of the survey as a tool for research, which does not include recording of the whole conversation.

5. Conclusions

This paper fills in a methodological gap, since it includes a thoughtful account on the phone as a methodological tool not only in surveys, but also in interviewing. Mainstream literature on qualitative methods, as reviewed in the theoretical section, suggests that the telephone mode is not well suited to the task of qualitative interviewing (Gillham 2005; Rubin and Rubin 2005). In particular, the lack of face-to-face contact is said to restrict the development of the interaction. Still, given that an interview is an artificial social situation (Bourdieu et al. 2000), specific distortions are always present, regardless of the medium.

Our methodological stance has been to make explicit the moments where the phone caused a specific distortion to the interaction. We analyzed bidirectional transfers between qualitative and quantitative data. We described the impact of the phone on data gathering by including its non-desired effects, such as intrusion and reification. We made visible specific unexpected events related both to the design and the use of CATI as an information-processing tool. Finally, we described the strategies that surveyors and managers used to diminish human and technical error.

The indirect communication that the phone interview provided contained both pros and cons. The absence of visual cues regarding gesture and facial expression is considered to affect the meaning of the information that can be exchanged (Gillham 2005). We were virtually blind, since there was no visual contact and no visual information regarding space. However, other senses, especially hearing, were amplified. Therefore, it is crucial to manage with ability voice, silences, rhythm, laughs, whispers, breaths, sighs, and

so on. All of these non-verbal elements make the interaction. As Callejo (2002) and Alonso Benito (1998) put forward, silence must be managed by both speakers in order to increase the social dominance of the researcher on the interviewed subject. Other researchers report that telephone interviews are about as rich as those conducted face-to-face, achieving successful social interactions and generating useful data (Sweet 2002; Schwarz 2007; Irvine 2011).

The phone as a social tool is not to be considered second best, we claim here, but an alternative and common form of social interaction. In a practical sense, while Schwarz (2007) notes how telephone interviewing increases researcher control of their social space, because it is easier to reach and locate potential interviewees, it also enabled a far greater degree of control for the participants than a face-to-face interview may have (Holt 2010). We consider, and we disagree with Edelsky (1981) point that short utterances, which invited the participant to continue (such as “mm hm,” “right,” “okay”) are important for the conversation and thus must also be considered as part of the empathic tools that the surveyors used to keep the conversation going, together with repetition, tone of voice, and the like. The use of the telephone provided participants with a resource to both control their own social space and to protect them from being interrupted by other family members (Holt 2010). Of course, survey sampling imposes the situation; it has to be accepted without previous notice.

A phone call can be perceived as an aggression, mainly because of the influence of telemarketing (Kempf and Remington 2007). However, the phone is also familiar to all of the household members. If a phone-mediated conversation maintains the key features of face-to-face conversations, an alternative position to the demonization of the phone as a tool for interviewing is reinforced. Since the use of technology is socially constructed, the use of the

phone might enable, without guaranteeing it, the quality of the responders' discourse in a similar degree to face-to-face interviews.

From the surveyors' point of view, phone surveys work better than face-to-face surveys. The main argument used was twofold: On the one hand, in phone surveys eye contact, gestures, body postures, and activities such as smoking or walking are not perceivable, so they are not included in the survey process. On the other hand, in face-to-face surveys this information exists, but the surveyor cannot take it into account because of the necessarily rigid and standardized characteristics of the questionnaire. A survey does not allow for the flexibility of interviewing. Therefore, extraneous information that comes from a face-to-face situation is viewed as a distraction that might make both the surveyed and the surveyor uncomfortable, so it is ignored and discarded. There is so much extra information conveyed by tone, pauses, and rationalizations, that it is hard for the surveyors to take everything into account. The "filtering" function of the phone might be a positive consequence of this type of data gathering.

We are making an important methodological point here. The literature considers the phone to be a restrictive tool because of its role as a communicative mediator, which conveys the individual's tone of voice but not other embodied activities that are worth noting in face-to-face interactions. Nevertheless, both members of the interview are in a continuous performance of the self (Rettie 2009). Such awareness must extend to both face-to-face and mediated interactions. Our polling institute experts put forward that the restrictions come from the method used, namely the survey, and not from the technological tool, the phone. Moreover, the artificiality of the phone might help the surveyor in following the survey satisfactorily, without the input of extra information that cannot be part of the analysis, anyway. In all, phone interviews and surveys, maybe more so than their face-to-face counterparts, forced the researcher to be hyperaware of the taken-for-granted knowledge of

the situation, which frames the judgments, opinions, and perceptions of the respondents (Potter and Hepburn 2005).

A survey activates a long chain of symbolic defense mechanisms. Insisting on getting an answer, despite its conditions of production, calls for reification. The surveyed wants to please the surveyor, which is the reason why he asks him to answer the questions for him. The phone survey might decrease the reification effect by reducing the amount of extra information from body language and emotional expressions that come with the act of giving an opinion. Nevertheless, it can also increase it because of the intimacy effect of the phone, which pushes respondents to answer without really having anything to say. The absence of “problems” in answering, as claimed by surveyors, might as well be a result of symbolic violence from the surveyors towards the respondents. The empirical grounding for such inferences is shaky, as the norm of even-handedness is also implied (Schuman and Ludwig 1983; Dillman et al. 1996).

We have shown in our analysis that accountability cannot be taken for granted. As we claim in the introduction, the data gathered over the phone interviews generated the indicators for the phone survey. The continuity from the topic to the context (home) is stronger in the interview setting.

We have hinted to the problem of reification in our findings section, and in our theoretical section, we made clear our stance towards an integrated mixed-methods approach. Deciding on the value of the phone as a tool for research is a matter of adequacy to a given methodology, rather than an issue of validity, reliability, or credibility, which have a lot to do with design and the choice of a given method, which goes beyond the scope of this paper. The phone seems to be a useful tool for a complex empirical reality that can be approached by multiple methods. In any case, the articulation of the research questions within a theoretical framework

is necessary to justify which tool will be implemented. This paper fills the theoretical gap that exists in using the phone as a methodological tool in qualitative fieldwork. Through empirical examples from a recent case study, we have shown how sociologists must avoid the determinism that seems to shape mainstream sociological literature on phone use. Our paper fulfills the need to analyze and compare the use of phone in qualitative and quantitative methodologies. The scope of this research could be widened in order to analyze and compare phone and face-to-face interviews. Focusing exclusively in qualitative methodologies would thus shed light on the vantages and disadvantages of phone use in interviews. We consider the phone as flexible tool that can be used in any environment, provided careful and reflexive decisions are made in the design of the research process.

Acknowledgments This paper is framed in a wider research project called “The Social Use of Parental Leaves in Spain” CSO2009-11328) funded by the Spanish Ministry of Science and Innovation and directed by Prof. Gerardo Meil Landwerlin.

References

- Alonso Benito, L.E.: Entre el pragmatismo y el pansemilogismo. Notas sobre los usos (y abusos) del enfoque cualitativo en sociología. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* **88**, 157–168 (1988)
- Alonso Benito, L.E.: *La mirada cualitativa en sociología. Fundamentos*, Madrid (1998)
- Berg, B.L.: *Qualitative research methods for the social sciences*. Pearson Education, Boston (2007)
- Bourdieu, P., Chamboredon, J.C., Passeron, J.C.: *Le métier du sociologue*. Mouton, Paris (2000)
- Bourdieu, P., Wacquant, L.: *Réponses: pour une anthropologie réflexive*. Seuil, Paris (1992)

- Burke, L.A., Miller, M.K.: Phone interviewing as a means of data collection: lessons learned and practical recommendations. *Forum Qual. Soc. Res.* **2**(2), 1–6 (2001)
- Busse, B., Fuchs, M.: The components of landline telephone survey coverage bias. The relative importance of no-phone and mobile-only populations. *Qual. Quant.* **46**(4), 1209–1225 (2012)
- Callejo, J.: Operación, entrevista y grupo de discusión. El silencio de tres prácticas de investigación. *Revista Española de Salud Pública.* **76**, 409–422 (2002)
- Carr, L.C.J., Worth, A.: The use of telephone interview for research. *Nurs. Times Res.* **6**, 511–524 (2001)
- Cicourel, C.: *Cognitive sociology*. The Free Press, New York (1974)
- Cicourel, C.: The interaction of discourse, cognition and culture. *Discourse Stud.* **8**(1), 25–29 (2006)
- Conde, F.: Un ensayo de articulación de las perspectivas cuantitativa y cualitativa en la investigación social. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* **51**, 91–117 (1990)
- Conde, F.: Una propuesta de uso conjunto de las técnicas cuantitativas y cualitativas en la investigación social. *Revista Española Internacional de Sociología* **39**, 213–224 (1987)
- Corbin, J., Strauss, A.: Grounded theory research: procedures, canons, and evaluative criteria. *Qual. Sociol.* **13**, 3–21 (1990)
- Dillman, D.A., Sangster, R.L., Tarnai, J., Rockwood, T.H.: Understanding differences in people's answers to telephone and mail surveys. *New Dir. Eval.* **70**, 45–60 (1996)
- Edelsky, C.: Who's got the floor? *Lang. Soc.* **10**, 383–421 (1981)
- Estruch, J.: El conflicto qualitatiu-quantitatiu: un fals problema. *Tècniques qualitatives en CCSS. SCS-IEC*, pp. 7–16 (1992).
- Franzosi, R.: *From words to number: narrative, data and social science*. Cambridge University Press, Cambridge (2004)
- Giddens, A.: *The constitution of society, outline of a theory of structuration*. California University Press, Berkeley (1984)

- Gillham, B.: Research interviewing: the range of techniques. Open University Press, Berkshire (2005)
- Garfinkel, H.: Seeing sociologically. Paradigm Publishers, Boulder (2006)
- Goffman, E.: The presentation of self in everyday life. Doubleday, Garden City, New York (1959)
- Goffmann, E.: Presidential address: the interaction order. *Am. Sociol. Rev.* **48**(1), 1–17 (1983)
- Hesse-Biber, S.: Qualitative approaches to mixed methods practice. *Qual. Inq.* **16**(6), 455–468 (2010)
- Holt, A.: Using telephone for narrative interviewing: a research note. *Qual. Res.* **10**(1), 113–121 (2010)
- Ibáñez, J.: Las medidas de la sociedad. *Revista Española Internacional de Sociología (REIS)* **29**, 85–127 (1985)
- Instituto de la Mujer: Nuevas formas de organización de los tiempos: estudio de las iniciativas públicas y privadas adaptadas a las necesidades de las personas. Instituto de la Mujer, Madrid (2009)
- Irvine, A.: Duration, dominance, and depth in telephone and face-to-face interviews: a comparative exploration. *Int. J. Qual. Methods* **10**(3), 202–220 (2011)
- Kempf, A.M., Remington, P.L.: New challenges for telephone survey research in the twenty-first century. *Annu. Rev. Public Health* **28**, 113–126 (2007)
- Lapuerta, I., Baizán, P., Gonzalez, M.J.: Individual and institutional constraints: an analysis of parental leave use and duration in Spain. *Popul. Res. Policy Rev.* **30**(2), 185–210 (2011)
- Meil, G., Rogero, J.: Padres y abuelos en el cuidado de los niños (in press) Noelle-Neumann, E.: The spiral of silence: public opinion—our social skin. University of Chicago, Chicago (1984)
- Novick, G.: Is there a bias against telephone interviews in qualitative research? *Res. Nurs. Health* **31**, 391–398 (2008)

- Opdenakker, R.: Advantages and disadvantages of four interview techniques in qualitative research. *Forum Qual. Soc. Res.* **7**(4). Retrieved from <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/175> (2006)
- Peleiterio, I., Gabardo, J.A.: Los hogares “exclusivamentemóviles” en la investigación telefónica de audiencia. *Metodología de Encuestas* **8**, 113–136 (2006)
- Poincaré, H.: *Science and method*. Thomas Nelson & Sons, London (1908)
- Potter, J., Hepburn, A.: Qualitative interviews in psychology: problems and possibilities. *Qual. Res. Psychol.* **2**, 1–27 (2005)
- Rettie, R.: Mobile phone communication: extending Goffman to mediated interaction. *Sociology* **43**, 421–438 (2009)
- Romero-Balsas, P., Muntanyola-Saura, D., Rogero-García, J.: Decisionmaking factors in paternity and parental leaves: why Spanish fathers take time off work. *Gend. Work Organ.* (2012). doi:10.1111/gwao.12004.
- Rubin, H., Rubin, L.S.: *Qualitative interviewing: the art of hearing data*. Sage, Thousand Oaks (2005)
- Schwarz, N.: Cognitive aspects of survey methodology. *Appl. Cogn. Psychol.* **21**, 277–287 (2007)
- Schuman, H., Ludwig, J.: The norm of even-handedness in surveys as in life. *Am. Sociol. Rev.* **48**, 112–120 (1983)
- Spanish National Statistical Institute (INE): *Encuesta sobre equipamiento y usode tecnologías de la información y comunicación en los hogares* (2012). Available in: <http://www.ine.es>.
- Stephens, N.: Collecting data from elites and ultra elites: telephone and face-to-face interviews with macroeconomists. *Qual. Res.* **7**, 203–216 (2007)
- Sturges, J.E., Hanrahan, K.J.: Comparing telephone and face-to-face qualitative interviewing: a research note. *Qual. Res.* **4**, 107–118 (2004)

- Sweet, L.: Telephone interviewing: is it compatible with interpretive phenomenological research? *Contemp. Nurse* **12**, 58–63 (2002)
- Toboso-Martín, M., Rogero-García, J.: “Design for all” in social research on persons with disabilities. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* **140**, 229–238 (2012)
- Whyte, W.F.: *Street corner society: the social structure of an Italian slum*. University of Chicago Press, Chicago (1955)

Conclusiones de la tesis

1. Introducción

A lo largo de los cuatro artículos que componen esta tesis se han cubierto, principalmente, diversos aspectos sobre el uso de los varones del permiso de paternidad en España. Adicionalmente se han analizado los varones que no utilizan ningún tipo de permiso y aquellos que utilizan permisos parentales más amplios. En cada uno de los artículos se han expuesto las preguntas de investigación y sus resultados. Aunque los artículos pueden ser leídos de forma independiente, los resultados son complementarios, matizan y cubren ángulos diferentes del mismo objeto de estudio. En la primera parte de este apartado se presentan los resultados más relevantes de los artículos que conforman el tronco de esta tesis, con el objetivo de ofrecer de una visión comprensiva del trabajo de investigación que se ha desarrollado.

Los resultados obtenidos a través de investigación empírica han aportado elementos para la comprensión de la paternidad en relación con la utilización de los permisos parentales, haciendo hincapié en el permiso de paternidad. Se ha indagado en la percepción de los permisos de paternidad, sus significados, los condicionantes para su utilización, la eficiencia y sus efectos en la configuración de roles de género en el cuidado de niños y tareas domésticas. Los resultados obtenidos, sin embargo, dan lugar a nuevas preguntas de investigación a partir de las limitaciones de los mismos. El último punto de este apartado de conclusiones está dedicado a las líneas de investigación futuras en las que se puede ir extendiendo el análisis de la paternidad en relación con la utilización de los permisos parentales.

La implementación del primer permiso parental destinado exclusivamente a varones en España en el año 2007, siguiendo una

tendencia política europea para involucrar a los varones en el cuidado de niños, ha permitido el análisis empírico realizado en esta tesis doctoral. En este contexto, se ha analizado como ha sido el impacto de los permisos en los progenitores varones, se ha profundizado en los significados de la utilización de distintos tiempos de permiso por parte de los varones. Asimismo, esta investigación nos ha servido para analizar la interrelación del cambio de los modelos de paternidad y la utilización de permisos parentales. Los datos empíricos (entrevistas en profundidad semi-estructuradas a progenitores varones que utilizan permisos y la encuesta “El uso social de los permisos parentales 2012”) fueron recogidos en el año 2011 y 2012. Por tanto, para su valoración es necesario tomar en consideración que esta realidad se enmarca en un periodo de crisis económica, en el que la tasa de desempleo se encuentra entre las más altas de Europa, junto con la reducción de salarios y servicios públicos.

Los resultados apuntan a que las condiciones laborales más precarias producen un impacto negativo en la utilización de los permisos de paternidad. Los valores de igualdad de género más igualitarios también parecen favorecer la utilización del permiso de paternidad. En cuanto al impacto del permiso de paternidad en la división de responsabilidades domésticas, este parece promover muy levemente la igualdad en su reparto, especialmente en las parejas con un reparto de roles por género más tradicional. En cuanto a los discursos de los varones que toman permisos más largos, se observa la consideración de los permisos como un deber, con un discurso en el que el empleo remunerado queda en un segundo plano tras la vida familiar, que muestra un rechazo explícito hacia otros tipos de cuidado y que revela actitudes sensibles al cuidado. Sobre el uso del teléfono en una investigación sobre el uso de licencias parentales, constatamos que es la aproximación metodológica la que marca las diferencias y no la herramienta tecnológica, el teléfono en este caso.

2. Resumen global de resultados

Los resultados globales de los artículos que componen este trabajo serán presentados en torno a los ejes: condiciones laborales, demanda de permisos, individualización, consecuencias en las tareas reproductivas, y el teléfono en el estudio de permisos parentales. A través de estos bloques temáticos se han ido exponiendo los principales resultados, junto con las interpretaciones de los mismos.

En el primer y segundo artículo se constata la importancia que tienen las condicionantes laborales para utilizar el permiso de paternidad. En el discurso de los padres sobre el permiso de paternidad analizado en el primer artículo se hace hincapié en la estabilidad del empleo, así como la necesidad de que el entorno laboral incentive a los padres a utilizar el permiso. En el segundo artículo, entre las condiciones laborales analizadas la que emerge como más relevante es ser trabajador por cuenta ajena, frente al hecho de ser autónomo. Tal y como arrojan los resultados del modelo multivariante, existe una razón de probabilidad 11,5 veces mayor de utilizar el permiso de paternidad cuando se es trabajador empleado por cuenta ajena que cuando se es empleado autónomo.

Otras variables que actúan como barrera para la utilización del permiso de paternidad son el hecho de trabajar en el sector privado, en empresas de menor tamaño, y con experiencias previas de desempleo. La gran importancia de las variables laborales es consistente con la literatura sobre los condicionantes para la utilización de permisos parentales en España (Escot, Fernández-Cornejo, y Poza, 2013; Lapuerta, Baizán, y González, 2011; Meil et al., 2007). Los estudios de otros países también subrayan que las condiciones laborales juegan un rol importante, siendo el tipo de sector y contrato, y el entorno laboral indicadores relevantes (Bygren y Duvander, 2006; Geisler y Kreyenfeld, 2011). Sin embargo, en países con un régimen del bienestar de más alcance y

profundidad como los países escandinavos, las variables individuales y familiares parecen ser más relevantes que las variables laborales (Haas, 2002). A tenor de lo que se observa en nuestro artículo, las variables familiares más relevantes para utilizar el permiso de paternidad son tener solo un descendiente, y conformar una pareja de solo un ingreso.

A diferencia de la excedencia y de la reducción de jornada por cuidado de niños menores, restringidas a los trabajadores por cuenta ajena, la regulación del permiso de paternidad permite a los trabajadores por cuenta propia utilizar este permiso. Sin embargo, el permiso de paternidad está infrautilizado entre el colectivo de los trabajadores por cuenta propia. Las entrevistas en profundidad revelan que algunas de las razones que estarían impidiendo su utilización son la dificultad y el coste de ausentarse y/o reemplazarse a sí mismos durante los quince días de licencia.

En el primer artículo, los discursos de los progenitores varones que no utilizan el permiso de paternidad desvelan una destacada justificación a través de los valores relacionados con el trabajo remunerado. La imposibilidad de reemplazo, la prioridad del trabajo sobre la familia, la responsabilidad respecto al empleo remunerado, la incertidumbre respecto al empleo son algunos de los argumentos utilizados para justificar la no utilización del permiso de paternidad. Por tanto, además de la importancia cuantitativa de las condiciones laborales para no utilizar el permiso, recogidas en el segundo artículo y refrendadas por varios estudios empíricos, estos elementos relacionados con el empleo aparecen reiteradamente en los discursos de los varones que no utilizan el permiso. La presión de las condiciones laborales puede moldear el discurso de los padres en cuanto a la decisión de utilizar el permiso, siguiendo el enfoque de “razonando desde la necesidad” (Bourdieu, 1994). El papel del entorno no laboral, como la familia y los amigos aparece, sin embargo, como favorable a la utilización del permiso de

paternidad. En este sentido, la no utilización se convierte en una opción vital que necesita de una justificación ante ellos.

Tal y como ocurre en otros países (Fox, Pascall, y Warren, 2009; Haas y Rostgaard, 2011; Lammi-Taskula, 2008), en España los varones utilizan en mayor porcentaje los permisos dirigidos exclusivamente a los varones, tal y como se muestra en los resultados del segundo artículo de esta tesis, pues el 74,6% de los progenitores varones que tuvieron al menos un hijo desde el año 2007 hasta el año 2012 disfrutaron del permiso de paternidad. Por otro lado, los permisos con una lógica neutral por género o, en otras palabras, los que pueden tomarse entre los padres indistintamente, son utilizados sensiblemente en menor medida por los progenitores varones. Los datos sobre la utilización por parte de varones de excedencias por cuidado de niños son, utilizando datos de la Muestra de Vida Continua de Vidas Laborales, del 0,04% al 0,1% del total de contribuyentes o que recibieron prestaciones en el año 2006 (Lapuerta, Baizán, y González, 2011) y un 0,6% de los varones con hijos menores de 8 años en 2012, con datos de la encuesta “El uso social de los permisos parentales 2012”. La utilización de varones de reducciones de jornada por cuidado de niños es del 5,9%, del total de los varones entre 25 y 64 años en 2008 según datos del Instituto de la Mujer (2009), y del 2,2% de varones con hijos menores de 8 años en 2012, con datos de la encuesta “El uso social de los permisos parentales, 2012”.

Teniendo en cuenta estos datos, la efectividad en cuanto a la tasa de utilización de los permisos por parte de varones es mayor cuando los permisos están dirigidos exclusivamente a progenitores varones que cuando pueden ser utilizados por ambos cónyuges. Además de este motivo, el hecho de que tanto la reducción de jornada, como la excedencia por cuidado de niños, a nivel estatal, no tengan ningún tipo de ingresos de reemplazo contribuye indudablemente a su baja utilización. En este sentido, otros estudios para el caso español han mostrado que los permisos parentales que pueden ser utilizados por

ambos cónyuges tienen una sobrerrepresentación de mujeres (Instituto de la mujer, 2009; Lapuerta, Baizán, y González, 2011; Marí-Klose et al., 2010). De este modo, los resultados apuntan a que el diseño institucional del permiso de paternidad es más eficaz que el de otros permisos parentales en términos de tasa de utilización por parte de los varones.

Los resultados del segundo artículo dan cuenta del nivel de conocimiento del permiso paternidad, la percepción de discriminación debida a su utilización, y la percepción sobre la eficacia del permiso de paternidad en la involucración del varón en el cuidado de niños. El nivel de conocimiento sobre la existencia del permiso de paternidad es del 95,8% de las personas entre 25 y 64 años. Este alto porcentaje parece señalar que la difusión del permiso de paternidad ha sido exitosa, y que la falta de información sobre su existencia no sería uno de los obstáculos para su utilización. El porcentaje de personas que creen que la utilización del permiso de paternidad no conlleva discriminación es del 37%. Sin embargo, un porcentaje mayor, alrededor de un 50%, creen que la utilización del mismo acarrea al menos algo de discriminación. En cuanto a si es útil para implicar más a los padres en el cuidado de sus hijos, la mayor parte de los encuestados, un 88%, así lo cree, siendo un 9% los que afirman que la utilización del permiso de paternidad no favorece esta implicación.

El hecho de que 3 de cada 4 progenitores varones empleados utilicen el permiso de paternidad hace prever una gran heterogeneidad entre los perfiles de estos progenitores varones. Hallamos en los resultados del primer artículo dos perfiles dominantes entre los varones que utilizan el permiso de paternidad, a los que hemos denominado padres con una “actitud de demanda” y padres con una “actitud de aceptación”. Los padres del primer grupo demandan una mayor duración del permiso de paternidad, y manifiestan que utilizarían otro tipo de permisos como la reducción de jornada o la excedencia, si tuvieran algún tipo de remuneración.

Es también en los “padres demandantes” donde las condiciones laborales juegan un papel más relevante en la decisión final de utilizar o no permisos.

Por otro lado, el grupo de padres con una “actitud de aceptación” utiliza el permiso porque es un derecho. El entorno de estos padres utiliza los permisos de paternidad, lo que crea una imagen de normalidad en su uso. Sin embargo, consideran que el tiempo reconocido es suficiente y no se plantean utilizar otro tipo de permiso, ni siquiera en el caso de que aumentaran sus beneficios. Este grupo tiene una actitud pasiva ante el permiso de paternidad y demuestra la eficacia de la medida entre padres que no buscan activamente ausentarse del trabajo para realizar tareas de cuidado de niños. Buena parte de las tareas de cuidado realizadas por este grupo de padres no parecen perdurar en el tiempo, ya que adoptan un “rol de visita” en el entorno doméstico. Por tanto, se desprende de su argumentación que, una vez terminado el tiempo de permiso, volverían a su configuración de roles previa. Sin embargo, se advierte un primer contacto con la esfera privada. La vuelta a la configuración de roles previa, no obstante, es relativa debido a que la configuración de roles cambia por el efecto de la llegada del niño/a al seno de la familia en caso del nacimiento del primer hijo/a.

Entre los varones que utilizan periodos más largos de permiso, combinando el permiso por paternidad con una excedencia o reducción de jornada, aparecen discursos más pro cuidado de niños. Aquí se entiende el permiso de paternidad como un deber y como un elemento fundamental para el desarrollo pleno de la paternidad. El sustrato de estas ideas es la visión positiva de la igualdad de género, no siempre expresada abiertamente, y que aparece en estudios previos sobre varones que utilizan permisos parentales (Seward et al., 2006). En el discurso de los padres que utilizan mayor tiempo de permiso aparece un rechazo a otros recursos de cuidado en los primeros años de los hijos, tales como la escuela infantil o los cuidados por una tercera persona dentro del hogar.

Este discurso contrasta con las pautas de cuidado más extendidas en España: la ayuda por parte de los abuelos y, en menor medida, los centros infantiles y el cuidado llevado a cabo por otros familiares o por una persona contratada a tal efecto (Mari-Klose et al., 2010). Este colectivo de padres se significa como pionero, y mantiene un discurso más crítico con las tendencias dominantes de cuidado que aquellos padres que no utilizan ningún tipo de permiso parental excepto el de paternidad.

Quizás debido a la gran heterogeneidad de varones que utilizan el permiso de paternidad, los resultados en el segundo artículo nos muestran que las variables educativas no son significativas. Esto es, el nivel de estudios de los padres, de la pareja y la diferencia entre ellos no son significativos para la utilización del permiso. A diferencia de estudios sobre la utilización de la excedencia por cuidado de niños en España, donde el nivel educativo de los padres y madres tienen una influencia positiva en la utilización de permisos parentales (Lapuerta, Baizán, y González, 2011). Asimismo múltiples estudios en otros países europeos constatan que un mayor nivel educativo promueve la utilización de permisos parentales por parte de los progenitores varones (Nymman y Patterson 2002 en Lammi-Taskula, 2007; Lappegård, 2008; Sundström, 2002). Geisler y Kreyenfeld (2011) solo encuentran incentivador la hipergamia educativa de los varones para utilizar el permiso parental. En el caso del permiso de paternidad en España, que el nivel educativo no sea determinante en su uso puede deberse a la menor duración de este permiso que en otros países y a que esté remunerado al 100%, lo que amplía el espectro de padres que estarían dispuestos a utilizarlo.

Los resultados de este segundo artículo reflejan que las variables ideológicas sí son significativas en la utilización de los varones españoles del permiso de paternidad. Estos resultados son coherentes con los hallados para progenitores varones finlandeses (Lammi-Taskula, 2008) donde una mayor igualdad de género

favorece la utilización de permisos por parte de los varones. Asimismo los resultados son consistentes con los resultados a nivel macro comparativo, que evidencian que en los países con mayor igualdad de género, la utilización de permisos parentales es mayor (Ray, Gornick, y Schmitt, 2008). Puede deducirse de estos resultados que cuando no se tienen unos condicionantes laborales adversos a la utilización de la licencia por paternidad, son los valores relativos a la igualdad de género los que son decisivos en su utilización. Estos resultados también son coherentes con los discursos analizados en nuestro primer artículo, donde los padres que podían utilizar el permiso de paternidad pero no lo hacían lo justificaban con un discurso de mayor orientación hacia el empleo y de una división marcada de tareas por género, naturalizando a la madre como la mejor adaptada para el cuidado de niños. Consecuentemente, estos padres se apoyan en un discurso legitimador del modelo varón como principal sustentador económico (*male breadwinner model*), en el cual el permiso de paternidad no encajaría.

En cuanto a las consecuencias que la utilización del permiso de paternidad ha tenido entre los progenitores varones, los resultados apuntan a que favorece el reparto igualitario en las tareas de la esfera doméstica, aunque con algunas limitaciones. Específicamente, si atendemos al tiempo que afirman los varones haber dedicado al global de tareas de cuidado de niños una vez concluido el permiso, este es mayor entre los hombres que han disfrutado del permiso de paternidad. Sin embargo, en estos casos el reparto de tareas de cuidado de niños no se realiza más equitativamente entre los miembros de la pareja. Estos resultados pueden estar indicando que no todas las tareas son repartidas de la misma manera, y que es la supervisión del niño/a y jugar con él/ella las tareas a las que los hombres dedican más tiempo. Esto se ve respaldado tanto con evidencias empíricas en otros países (Brandth y Kvande, 2002), como por las entrevistas cualitativas realizadas en el primer artículo de esta tesis, en los que el permiso de paternidad

es generalmente considerado un instrumento de ayuda coyuntural a la madre. En cuanto a las consecuencias en el reparto de las tareas domésticas (aparte de las tareas de cuidado), sí se observa un reparto al menos igualitario en un número mayor de tareas domésticas que entre los padres que no utilizaron el permiso de paternidad. Estos resultados son consistentes con la literatura revisada para progenitores varones que utilizan permisos parentales (Fuwa y Cohen, 2007; Haas y Hwang, 2008; Meil, 2011; Morgan, 2009; Nepomnyaschy, 2007). Otro de los efectos que parecen desprenderse de la utilización por varones de permisos parentales es una menor inversión de tiempo en el trabajo remunerado (Duvander y Jans, 2009; Rege y Solli, 2010). Los resultados parecen indicar que la utilización del permiso de paternidad produce un impacto positivo hacia una reconfiguración de los roles de género más igualitaria.

Los resultados del tercer artículo también muestran cómo los efectos utilización del permiso de paternidad son más intensos entre las parejas con una distribución de roles más tradicional. Es en las parejas de un solo ingreso donde el permiso parece promover con mayor claridad la igualdad en el reparto de roles por género, tanto en las tareas de cuidado como de las tareas domésticas. Las implicaciones de este resultado son relevantes desde el punto de vista de los outputs de la licencia de paternidad en España: sería más efectiva, en términos de los objetivos de igualdad de género en las tareas reproductivas, para las parejas con un grado de reparto igualitario bajo, mientras que no sería suficiente para conseguir resultados tan significativos en parejas en donde el reparto del empleo remunerado es más equitativo. En este sentido, tal y como se expresó en el primer artículo, la implementación del permiso de paternidad y su amplia utilización implica una elección sobre el tipo de paternidad que el varón desea, y puede ser interpretado como un elemento más de “biografía flexible”, desde el punto de vista de Ulrich Beck (1998). La implantación de un permiso de cuidado exclusivo, fuerza así a los varones que no lo utilizan a justificar su

elección. Su discurso justificativo verbaliza elementos de una concepción más tradicional de la paternidad, y deja de ser considerada la norma habitual el no ausentarse del lugar de trabajo tras el nacimiento del niño. En este sentido, el permiso de paternidad contribuye a despojar de “normalidad” la no participación de los hombres en las tareas del cuidado, al menos durante los primeros días del bebé.

El cuarto artículo constituye una reflexión sobre la combinación de aproximaciones metodológicas llevadas a cabo en los artículos que componen esta tesis. El resultado principal del cuarto artículo es que la herramienta tecnológica (teléfono) no determina los resultados de la metodología utilizada, sino que es el diseño metodológico (la técnica y su desarrollo) el que moldea en mayor medida los efectos del teléfono. Los resultados de este artículo cubren un vacío en la literatura sobre la comparación del uso del teléfono en una investigación de métodos combinados.

El uso del teléfono en entrevistas en profundidad se muestra especialmente útil para la adquisición de datos empíricos sobre nuevas paternidades pioneras, como son los procedentes de progenitores varones españoles que utilizan permisos de más de un mes de duración. El uso del teléfono en una aproximación empírica cualitativa podría aportar ventajas sustanciales para investigar un grupo minoritario, diseminado por el territorio y con una gran demanda de tiempo. Algunas de las ventajas de la utilización del teléfono son la aproximación del espacio, la reducción de costes asociados, así como una mayor flexibilidad para el entrevistado, en términos de elección del momento de la entrevista y de la posibilidad de realizar múltiples tareas al tiempo que se desarrolla la entrevista. Otro de los resultados de este artículo, ya previamente señalado en otros trabajos (Alonso, 1998; Callejo Gallego, 2002), es que las entrevistas en profundidad telefónicas permiten una amplificación de los elementos sonoros y silencios, los cuales

aportan información relevante susceptible de utilizarse en el análisis de resultados.

Sobre el uso del teléfono en la entrevista por cuestionario de encuesta existe un abundante cuerpo bibliográfico, (Novick, 2008; Sturges y Hanrahan, 2004; Sweet, 2002), y en los resultados de nuestra investigación aparecen las influencias ya señaladas en la literatura como son la influencia del telemarketing (Kempf y Remington, 2007), la mediación del *Computer Assisted Telephone Interview* (CATI) como elemento de estandarización y la restricción en el papel de los encuestadores. Otros elementos como la validez, fiabilidad o credibilidad, elementos clave de cualquier investigación están presentes tanto en las investigaciones cualitativas, como cuantitativas, y no es el teléfono el que afecta a los mismos, sino el diseño metodológico. El análisis del rol del teléfono en las entrevistas en profundidad semi-estructuradas y la encuesta mediante cuestionario no alcanza a responder preguntas referentes a la comparación entre las entrevistas en profundidad vía telefónica, con su contraparte más común, las entrevistas en profundidad cara a cara. Esta es una de las limitaciones de este trabajo, la cual puede ser abordada en un futuro y así dotar de una mayor información sobre las ventajas e inconvenientes derivados de las herramientas utilizadas en las entrevistas en profundidad.

3. Futuras líneas de investigación

Este trabajo ha aportado información sobre cómo ha sido utilizada la primera medida parental exclusiva para los progenitores varones. Lo hallado aquí no es, sin embargo, el final de un camino, sino que deja abiertos múltiples cruces para seguir con el análisis del uso de los permisos parentales por los progenitores varones, así como del cambio en los modelos de paternidad. En este sentido, una de las futuras líneas de investigación podría consistir en analizar específicamente el cuidado de los varones en exclusividad, ya sea porque la pareja esté empleada durante ese tiempo o porque se trate

de familias monoparentales. Existe un proyecto de investigación incipiente sobre este minoritario grupo de varones en relación con los permisos. En la actualidad, existe muy poca investigación empírica sobre las experiencias específicas de los progenitores varones que cuidan solos y que además utilizan algún tipo de permiso para el cuidado de niños (Haas y O'Brien, 2010).

Conocer la experiencia de estos padres, el valor añadido que representan desde una perspectiva sociológica de la familia, los usos del tiempo, la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral y familiar, extendería el conocimiento sobre el emergente cambio de roles de paternidad. Del mismo modo, existe falta de información sobre cómo los diferentes actores sociales evalúan su impacto y coste de los incentivos de paternidad. Otra de las líneas a investigar sobre los padres que utilizan permisos en solitario son sus preferencias en términos de bienestar y conciliación de la vida laboral y familiar. Igualmente, merecería la pena indagar el proceso de negociación/decisión para cuidar de niños en solitario utilizando el permiso, cómo son las dinámicas en la pareja y las estrategias que han seguido para conciliar previamente. Otros elementos de interés son las consecuencias de la utilización del permiso en solitario en el reparto de roles de género, los lazos con los hijos y los efectos en la carrera profesional.

Sería interesante comparar la experiencia de padres que cuidan en solitario con permisos parentales entre diferentes países. La realización de un mismo proyecto de investigación en diversos entornos nacionales europeos, en países que forman parte de la *Red Internacional del estudio sobre las políticas de permisos parentales* (*International Network on Leave Policies and Research*) posibilita esta comparación. La aportación de los resultados hallados en los demás países participantes en este estudio puede aportar elementos esenciales para la interpretación de los resultados nacionales. Se podrán comparar en profundidad el impacto que han producido las

diferentes políticas de conciliación orientadas hacia los progenitores varones.

Por otro lado, a partir de los resultados y limitaciones del trabajo realizado en esta tesis, se podría llevar a cabo una segunda oleada (panel) de la encuesta de “El uso social de los permisos parentales 2012”, para poder valorar los cambios que se han producido entre los progenitores varones que han utilizado el permiso de paternidad. De esta manera se podría valorar si las consecuencias en el reparto de roles en la esfera doméstica tiene un alcance a largo plazo, así como se podría testar si los valores en cuanto a la paternidad, el género y el cuidado de niños varían con el tiempo. En lo relativo a la socialización en el uso de los permisos parentales, se podría analizar si el permiso de paternidad propicia la utilización de otros permisos parentales. Otra de las ventajas que aportaría dicha réplica sería un conocimiento sobre el análisis de varones que no utilizaron el permiso de paternidad en la primera oleada y que sí lo utilizaron en la segunda. Así, se podrían limitar los efectos del sesgo igualitario y conocer con mayor exactitud cómo cambian los valores y prácticas de paternidad mediante la utilización del permiso de paternidad.

En el campo de la reflexión metodológica, y para cubrir la falta de artículos que versan sobre la utilización del teléfono en la investigación cualitativa, se podría llevar a cabo una comparación entre entrevistas en profundidad cara a cara y entrevistas en profundidad telefónicas para un mismo objeto de estudio. La realización de este análisis comparado, permitiría, por un lado, ahondar sobre la necesaria reflexión del uso del teléfono en la investigación cualitativa, y por el otro, establecer una serie de ventajas y desventajas a considerar en el momento de elección del modo de llevar a cabo una entrevista en profundidad.

Por último, sería de suma relevancia analizar el impacto de un permiso de paternidad más extenso. Se esperaba para el año 2011 la

extensión del permiso de paternidad a cuatro semanas. En el caso de que se extienda, como está previsto, la duración del permiso de paternidad se abriría un nuevo campo de oportunidades de investigación alrededor del impacto que producirá en los varones en términos de cuidado de niños, dinámicas de pareja y cambio en el reparto de roles de género y modelos de paternidad. Además, a partir de esta posible futura ampliación se podría evaluar y comparar el alcance en su tasa de utilización, así como se podría profundizar en las barreras e incentivos para su utilización presentes en un permiso de paternidad dirigido a los varones, remunerado y con una mayor duración.

Aunque el momento de crisis económica y la disminución de las partidas presupuestarias del Estado por el que atravesamos en el momento de escribir este trabajo parece no dejar lugar a la prevista extensión en la duración de la licencia de paternidad en España, si nos fijamos en la tendencia europea, los permisos parentales para el cuidado de niños dirigidos a varones se están desarrollando en duración y remuneración a través de permisos de paternidad, “daddy quota”, y “daddy bonus” (Meilland y Math, 2004; Moss y O'Brien, 2013). Por tanto, la ampliación de los permisos parentales como herramienta de conciliación entre la vida familiar y laboral, y como incentivo al reparto igualitario por género en las tareas de trabajo en el entorno privado muestran una tendencia de crecimiento en el marco europeo. Esta ampliación, y avalada además de por esta tesis por varios estudios previos (Abril, 2013; Borràs et al., 2012; Lapuerta, 2012), se revela de utilidad para, junto con otras políticas públicas para el cuidado, conseguir unos efectos más sólidos y profundos en la implicación de los padres en las tareas de la esfera privada. La utilización por parte de varones de permisos parentales remunerados supone un avance en el proceso de desfamiliarización de la sociedad española, especialmente para la creciente composición de doble ingreso de las parejas españolas y la mayor participación masculina en las dinámicas internas familiares (Meil, 1997; Meil, 2006). Aunque a nivel de cuidado los permisos

parentales promocionan “familiarizar” el cuidado frente a otro tipo de recursos, estos cuidados no significarían el abandono del mercado laboral debido a la asunción de sus costes por parte del Estado, en lugar de por la familia, muy especialmente de la mujer. La doble jornada de trabajo de las mujeres (Durán Heras, 2010) podría ser aliviada con este desarrollo de los permisos parentales, especialmente cuando son combinados con medidas dirigidas exclusivamente a varones.

Bibliografía

- Abril, P. (2013). Decisiones de empleo y cuidado en parejas de dos ingresos en España. *DemoSoc Working Papers*,
- Alonso, L. E. (1998). *La mirada cualitativa en sociología: Una aproximación interpretativa*. Madrid: Editorial Fundamentos.
- Beck, U. (1998). *La sociedad del riesgo* (M. R. Borrás, J. Navarro y D. Jimenez Trans.). Barcelona: Paidós.
- Borràs, V., Colom, S. M., Santamaria, L. C., y Casajust, A. G. (2012). Male hegemony in decline? Reflections on the Spanish case. *Men and Masculinities*, 15(4), 406-423. doi:10.1177/1097184X12455399
- Bourdieu, P. (1994). *Raisons pratiques: Sur la théorie de l'action* Seuil Paris.
- Brandth, B., y Kvande, E. (2002). Reflexive fathers: Negotiating parental leave and working life. *Gender, Work and Organization*, 9(2), 186.
- Bygren, M., y Duvander, A. (2006). Parents' workplace situation and fathers' parental leave use. *Journal of Marriage and Family*, 68(2), 363-372. doi:10.1111/j.1741-3737.2006.00258.x
- Callejo Gallego, J. (2002). Observación, entrevista y grupo de discusión: El silencio de tres prácticas de investigación. *Revista Española De Salud Pública*, 76(5), 409-422.
- Durán Heras, M. Á. (2010). *Tiempo de vida y tiempo de trabajo*. Madrid: Fundación BBVA.

- Duvander, A., y Jans, A. (2009). Consequences of fathers' parental leave use: Evidence from Sweden. *Finnish Yearbook of Population Research*, 2009, 51-62.
- Escot, L., Fernández-Cornejo, J. A., y Poza, C. (2013). Fathers' use of childbirth leave in Spain. The effects of the 13-day paternity leave. *Population Research and Policy Review*, , 1-35.
- Fox, E., Pascall, G., y Warren, T. (2009). Work-family policies, participation, and practices: Fathers and childcare in Europe. *Community, Work y Family*, 12(3), 313-326. doi:10.1080/13668800902966323
- Fuwa, M., y Cohen, P. N. (2007). Housework and social policy. *Social Science Research*, 36(2), 512-530.
- Geisler, E., y Kreyenfeld, M. (2011). Against all odds: Fathers' use of parental leave in Germany. *Journal of European Social Policy*, 21(1), 88-99.
- Haas, L., y O'Brien, M. (2010). New observations on how fathers work and care: Introduction to the special issue—men, work and parenting—part I. *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers*, 8(3), 271-275.
- Haas, L., y Rostgaard, T. (2011). Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: Consequences for the gendered division of leave. *Community, Work y Family*, 14(2), 177-195.
- Haas, L. (2002). The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden. *Community, Work y Family*, 5(3), 319-342.
- Haas, L., y Hwang, C. P. (2008). The impact of taking parental leave on fathers' participation in childcare and relationships with children: Lessons from Sweden. *Community, Work y Family*, 11(1), 85-104.
- Instituto de la mujer. (2009). *Estudio sobre nuevas formas de organización de los tiempos: Estudio de las iniciativas públicas y privadas adaptadas a las necesidades de las personas*
- Kempf, A. M., y Remington, P. L. (2007). New challenges for telephone survey research in the twenty-first century. *Annu.Rev.Public Health*, 28, 113-126.

- Lammi-Taskula, J. (2007). Parental leave for fathers. *Gendered Conceptions and Practices in Families with Young Children in Finland*. Stakes: Helsinki,
- Lammi-Taskula, J. (2008). Doing fatherhood: Understanding the gendered use of parental leave in Finland. *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers*, 6(2), 133-148. doi:10.3149/fth.0602.133
- Lappegård, T. (2008). Changing the gender balance in caring: Fatherhood and the division of parental leave in Norway. *Population Research and Policy Review*, 27(2), 139-159. doi:10.1007/s11113-007-9057-2
- Lapuerta, I. (2012). Employment, motherhood and parental leaves in Spain.
- Lapuerta, I., Baizán, P., y González, M. J. (2011). Individual and institutional constraints: An analysis of parental leave use and duration in Spain. *Population Research and Policy Review*, 30(2), 185-210. doi:10.1007/s11113-010-9185-y
- Marí-Klose, P., Marí-Klose, M., Vaquera, E., y Argeseanu-Cunningham, S. (2010). *Infancia y futuro. Nuevas realidades, nuevos retos*. (Fundación "La Caixa" 1ª Edición ed.). Barcelona: Fundación "La Caixa".
- Meil, G., García Sainz, C., Luque, M. Á, y Ayuso, L. (2007). *El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas*. Madrid: Fundación General de la Universidad Autónoma de Madrid.
- Meil, G. (1997). La redefinición de la división del trabajo doméstico en la nueva familia urbana española. *REIS: Revista Española De Investigaciones Sociológicas*, (80), 69-94.
- Meil, G. (2006). *Padres e hijos en la España actual*. Barcelona: Fundación "la Caixa".
- Meil, G. (2011). El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicación en el cuidado de los niños en Europa. *Revista Latina De Sociología*, (1), 61-97.
- Meilland, C., y Math, A. (2004). *Family-related leave and industrial relations*. European Industrial Relations Observatory

- (EIRO). Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/study/TN0403101S.htm>
- Morgan, K. J. (2009). Caring time policies in Western Europe: Trends and implications. *Comparative European Politics*, 7(1), 37-55.
- Moss, P., y O'Brien, M. (2013). In Moss P. (Ed.), *International review of leave policies and related research 2013*. London: Institute of Education University of London.
- Nepomnyaschy, L. (2007). Paternity leave and fathers' involvement with their young children. *Community, Work Family*, 10(4), 427.
- Novick, G. (2008). Is there a bias against telephone interviews in qualitative research? *Research in Nursing y Health*, 31(4), 391-398.
- Ray, R., Gornick, J. C., y Schmitt, J. (2008). *Parental leave policies in 21 countries. Assessing generosity and gender equality*. Washington, D.C: Center for Economic and Policy Research.
- Rege, M., y Solli, I. (2010). The impact of paternity leave on long-term father involvement. CESifo Working Paper Series No. 3130. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1649344>
- Seward, R. R., Yeatts, D. E., Amin, I., y Dewitt, A. (2006). Employment leave and fathers' involvement with children according to mothers and fathers. *Men and Masculinities*, 8(4), 405-427.
- Sturges, J. E., y Hanrahan, K. J. (2004). Comparing telephone and face-to-face qualitative interviewing: A research note. *Qualitative Research*, 4(1), 107-118.
- Sundström, M. (2002). Gender division of childcare and the sharing of parental leave among new parents in Sweden. *European Sociological Review*, 18(4), 433.
- Sweet, L. (2002). Telephone interviewing: Is it compatible with interpretive phenomenological research? *Contemporary Nurse*, 12(1), 58-63.

Conclusions of the PhD Thesis

1. Introduction

Through the four articles of this thesis, we have covered diverse issues related to the use of paternity leave by fathers in Spain. In addition, we have analyzed the fathers who do not take any kind of leave and those who use longer periods of leave. In each article, we have exposed the research questions and their results. Although the articles may be read separately, the results are complementary; they cover different angles and nuances of the same subject of study. In the first part of this section, we present the most relevant results of the articles that make up the core of this thesis, with the aim of offering a comprehensive overview of the research that has been developed.

The results obtained by empirical research have provided us with elements to understand paternity in relation to the use of parental leave, mainly focusing on paternity leave. We studied the perception of paternity leave, its meaning, the decision-making factors involved, its effects on efficiency, and its effect on the definition of gender roles in childcare and household tasks. Nonetheless, the results obtained, due to their limitations, raise new research questions. The last part of this concluding section focuses upon future research lines we can follow to extend the analysis of paternity in relation to the use of parental leave.

The implementation of the first policies relating to parental leave exclusively for fathers in Spain in 2007, following a political trend within Europe for the increase of the involvement of fathers in childcare activities, has made the empirical analysis carried out in this thesis possible. In this context, we analyzed how leave has affected fathers, and we have deepened our understanding of why fathers use different lengths of leave. Similarly, this research has

been useful to analyze the relationship between the change of paternity leave models and the use of parental leave. The empirical data (semi-structured in-depth interviews with fathers who have taken paternity leave and the survey “The Social Use of Parental Leave in Spain”) was collected in 2011 and 2012. Therefore, in order to evaluate them, it is necessary to take into consideration that they are framed by a period of economic crisis, in which the unemployment rate has been one of the highest in Europe and there has been a cut back in both salaries and public services.

The results indicate that precarious working conditions have had a negative impact on the use of paternity leave. On the other hand, more egalitarian gender role values seem to foster the use of paternity leave. Regarding the impact of paternity leave on the distribution of household tasks, it seems to slightly encourage equality in the distribution, especially in couples with a more traditional gender/role distribution. In terms of the discourses of fathers who take longer leave, it can be observed that leave is perceived as a duty, with common discourse reporting that family takes priority over paid work. An explicit rejection of other care resources, and a care-sensitive attitude was also observed in these individuals. By using telephone interviews in research on the use of parental leave, we prove that methodological approach is what makes a difference, not the technological tool.

2. Overall Summary of Results

Overall results of the articles this work consists of will be presented around several different axes: working conditions, use of leave, individualization, consequences in reproductive activities, and utilization of the telephone in a study of this nature. The main results, along with their interpretations, will be shown through these themes.

In the first and second article we show the importance of working conditions in the use of paternity leave. In the reports of fathers about paternity leave analyzed in the first article we found a focus on job stability, as well as the necessity of a professional environment that encourages fathers to take a period of leave. In the second article, of the analyzed working conditions, the most relevant one was found to being an employee, in contrast to being a self-employed worker. As the multivariate model results show, there is an odds ratio of 11.5 for taking paternity leave if an individual is an employee rather than self-employed. Other variables acting as obstacles to the use of paternity leave are working in the private sector or in small and medium size companies, and previous periods of unemployment. The great importance of work variables is consistent with the literature about determinants of the use of parental leave in Spain (Escot, Fernández-Cornejo, & Poza, 2013; Lapuerta, Baizán, & González, 2011; Meil et al., 2007). Studies in other countries have also underlined that working conditions play an important role, with the type of sector and contract, as well as the working environment, highlighted as relevant indicators (Bygren & Duvander, 2006; Geisler & Kreyenfeld, 2011). Nonetheless, in countries that have a welfare state with a deeper and wider scope, such as Scandinavian countries, individual and family-related variables seem to be more relevant than work-related variables (Haas, 2002). According to what we observe in our article, the most relevant family-related variables that predict use of paternity leave are having just one child and being part of a single income couple.

In contrast to parental leave and part-time parental leave restricted to employees, the regulation of paternity leave allows self-employed workers to also take advantage of this leave. Nonetheless, paternity leave is underused amongst self-employed workers. The in-depth interviews revealed that the issues that hamper its use include the difficulty and cost of being off work and/or replacing themselves during the fifteen days of leave.

In the first article, the discourse of fathers who did not use paternity leave showed an overwhelming justification through paid work-related values. The impossibility of replacement, priority of work over family, responsibility towards paid work, or uncertainty about job security are some of the arguments to justify not taking paternity leave. Therefore, in addition to the quantitative importance of work-related conditions for not using the leave gathered in the second article and endorsed by several empirical studies, these work-related elements appear repeatedly in the conversation of fathers who do not take leave. Pressure of working conditions may shape the fathers' opinions of what lead to them to the decision not to take leave, following the "reasoning from necessity" approach (Bourdieu, 1994). The role of the non-work environment, such as family and friends, appears to be favourable to the use of paternity leave. In this sense, not using the leave is a vital option, which needs to be justified to them.

As has occurred other countries (Fox, Pascall, & Warren, 2009; Haas & Rostgaard, 2011; Lammi-Taskula, 2008), the majority of fathers in Spain took the leave assigned to them exclusively as fathers. This is shown in the results of the second article of this thesis, where we report that 74.6% of fathers who had at least one child between 2007 and 2012 took paternity leave. In addition to this, the gender-neutral periods of leave or, in other words, those that may be taken by either parent, are used to a lesser extent by fathers. The proportion of fathers taking full time childcare leaves, using data of *Muestra de Vida Continua de Vidas Laborales*, was between 0.04% to 0.1% of all tax-payers or social benefits receivers in 2006 (Lapuerta, Baizán, & González, 2011), and 0.6% of fathers with children below 8 years in 2012 (data from the survey "The Social Use of Parental Leave in Spain"). Fathers' use of part-time parental leave was 5.9% of the total number of fathers between 25 and 64 in 2008, according to data from the *Instituto de la Mujer* (2009), and 2.2% of fathers with children below 8 in 2012 (data

taken from the survey “The Social Use of Parental Leave in Spain”).

Taking into account these data, fathers’ leave is more effective and shows a higher use rate when leave is exclusively assigned to fathers rather than left open for either parent. Furthermore, the fact that both reductions in working hours and parental leave do not have any income replacement, at a national level, undoubtedly contributes to its low use rate. In this sense, other studies of the situation in Spain have shown that parental leave that may be used by either parent is predominantly used by females (Instituto de la mujer, 2009; Lapuerta, Baizán, & González, 2011; Mari-Klose et al., 2010). This way, the results indicate that institutional design of paternity leave is more efficient than the design of mixed parental leave, in terms of usage rate by fathers.

The results of the second article elucidate the level of knowledge of paternity leave, the perception of discrimination related to its use, and the perception of the effectiveness of paternity leave in increasing the involvement of fathers in childcare. The level of knowledge of the existence of paternity leave was found to be 95.8% among people aged between 25 and 64 years. This high percentage seems to prove that the dissemination of the introduction of paternity leave has been successful, and that lack of information about its existence would not be an obstacle to its use. The percentage of people who believe that there is no discrimination related to leave use is 37%. In contrast to this, a higher percentage, around 50%, believe that there is at least a slight discrimination related to taking leave. Regarding its effectiveness in increasing the involvement of fathers in childcare, the greatest part of those surveyed, 88%, believe this to be the case, while 9% state the belief that use of paternity leave does not foster this involvement.

The fact that 3 out of 4 employed fathers use paternity leave implies a great heterogeneity in the profiles of these fathers. In the results of

the first article, we found two dominant profiles among fathers who use paternity leave – the ones we have labeled as fathers with a “demanding attitude”, and fathers who show an “acceptance attitude”. The fathers of the first group demand a longer paternity leave, and report that they would use other kind of leave, such as part time leave or parental leave, if they were paid. It is also among these “demanding fathers” where working conditions play a more relevant role in the decision-making process of whether to take leave or not. On the other hand, fathers in the group with an “acceptance attitude” use the leave because it is a right. Other people in the environments that these fathers work in tend to take leave, which creates a positive image of their use. Nonetheless, they consider the time offered enough and would not think of using any other kind of leave, even if the associated benefits were increased. This group shows a passive attitude towards paternity leave and demonstrates the effectiveness of the measure among the fathers who would not otherwise actively demand periods off work to carry out childcare activities. Most of the childcare tasks performed by this group of fathers do not seem to endure over time, as they adopt a “visiting role” in the household scenario. Therefore, we can infer from their discourse that once leave time is over, they return to the previous distribution of roles. Nonetheless, we notice an initial effect on the private sphere. However, the return to the previous role distribution is relative, due to the fact that role distribution changes in case of the birth of the first child anyway, due to the effect of the arrival of the child to the family.

Among fathers who take longer leave, by combining paternity leave with a parental leave or a work time reduction, there are more childcare-oriented discourses. These men perceive paternity leave as a duty and as a key element for the complete fulfillment of their role as a father. The foundation of these ideas is a positive vision of gender equality, not always overtly expressed, that has been reported in previous studies of fathers who use paternity leave (Seward et al., 2006). In the discourse of fathers who use longer

leave, there is a rejection of other care resources in the early years of the lives of their children, such as kindergarten or other external care resources at home. This discourse contrasts with the most widespread childcare attitudes in Spain: grandparents as caregivers and, to a lesser extent, childcare institutions, or recruitment of other relatives or professionals as caregivers (Mari-Klose et al., 2010). This group of fathers is pioneering and these men show a more critical discourse about the dominant childcare trends than fathers who do not use any kind of parental leave besides paternity leave.

Maybe due to the great heterogeneity of fathers who use paternity leave, the results of the second article show us that education-related variables are not significant. That is to say, the level of education of the fathers, their partners, and the difference between them are not significant in dictating the use of leave. This contrasts with studies of the use of more general childcare leave in Spain, where the educational level of fathers and mothers has a positive influence in the use of parental leave (Lapuerta, Baizán, & González, 2011). Similarly, several studies in other European countries have indicated that a higher educational level fosters fathers' use of parental leave (Nymman y Patterson 2002 en Lammi-Taskula, 2007; Lappegård, 2008; Sundström, 2002). Geisler and Kreyenfeld (2009) find that only fathers' educational hypergamy fosters the use of parental leave. In the case of paternity leave in Spain, the fact that educational level is not a determinant in its use may be due to the shorter duration of the leave in comparison to other countries and the fact that there is a 100% income replacement, which widens the range of fathers willing to make use of it. The results of the second article show that ideological variables are significant in the use of paternity leave by Spanish fathers. These results are coherent with the data gathered from Finish fathers (Lammi-Taskula, 2008), where higher gender equality fosters fathers' use of parental leaves. Moreover, the results are consistent with the results at a macro-comparative level, which show that in countries with higher gender equality, parental leave

usage is higher (Ray, Gornick, & Schmitt, 2008). It can be inferred from these results that when there are not working conditions that discourage the use of paternity leave, gender equality values are decisive for its use. These results are also coherent with the discourses analyzed in our first article, where fathers who could use paternity leave but did not take it justified their course of action with a more job-oriented discourse and a strongly gendered household task distribution, portraying their partners as the best adapted for childcare activities. Consequently, these fathers express a legitimating discourse based on the male breadwinner model, in which paternity leave does not fit.

Regarding the consequences of the use of paternity leave by fathers, our results indicate that it fosters a more egalitarian household task distribution, although there are some limitations. Specifically, if we focus on the time fathers affirm to have devoted to childcare activities once leave is over, this is higher among men who have taken paternity leave. Nonetheless, in these cases the distribution of childcare activities is not more equal between the partners. These results may indicate that not all activities are distributed in the same way, as child monitoring and playing tend to be the activities that fathers focus on more. This is supported by both empirical evidence from other countries (Brandth & Kvande, 2002), and qualitative interviews performed for the first article of this thesis, in which paternity leave was generally considered to be a conjunctural tool to help the mother. Regarding the consequences on the distribution of household tasks (apart from childcare), an egalitarian distribution has been observed in a greater number of household tasks than among fathers who did not use paternity leave. These results are consistent with reviews of the literature for fathers who use parental leave (Fuwa & Cohen, 2007; Haas & Hwang, 2008; Meil, 2011; Morgan, 2009; Nepomnyaschy, 2007). Another effect that may be related to fathers' use of parental leave is a smaller time investment in paid work (Duvander & Jans, 2009; Rege & Solli, 2010). The results suggest that the use of paternity leave has a positive impact

on the move towards a more egalitarian reconfiguration of gender roles.

The results of the third article also show how the effects of paternity leave use are more pronounced among couples with a more traditional role distribution. In single income couples, the leave seems to more clearly foster equality in the gendered role distribution, both in childcare and household tasks. The implications of this result are relevant from the point of view of the outputs of paternity leave in Spain: it would be more effective in terms of gender equality in family tasks for couples with a low degree of egalitarian distribution, whereas it would not be enough to achieve significant results in couples where the distribution of paid work is already more equal. In this sense, as expressed in the first article, the implementation of paternity leave and its widespread use imply a choice in the kind of paternity desired by the father, and may be interpreted as another element in the “flexible biography”, from the point of view of Ulrich Beck (1986). The introduction of exclusive childcare leave forces fathers who do not use it to justify their choice. Their justifying discourse verbalizes elements of a more traditional conception of paternity, and not taking time off work after childbirth is no longer the common practice. In this sense, paternity leave works to strip the element of “normality” from a lack of participation of fathers in childcare tasks, at least where the first days of life of the child are concerned.

The fourth article is a reflection on the combination of methodological approaches carried out in the articles of this thesis. The main conclusion of the fourth article is that the technological tool (telephone) does not determine the results of the methodology used. Instead it is methodological design (the technique and its development) that shapes, to a greater extent, the results of telephone interviews. The results discussed in this article fill a gap in the literature about the comparison of the use of telephone in mixed-methods research.

The use of the telephone in in-depth interviews reveals itself to be especially useful for the collection of empirical data from new pioneering groups, such as Spanish fathers who take leave of longer than a month. The use of the telephone in a qualitative empirical approach may contribute substantial advantages to performing research on a minority group; dispersed around the country, and with little free time. Some advantages of use of the telephone are the elimination of physical barriers, and the reduction of associated costs, as well as greater flexibility for the interviewee in terms of time chosen for the interview and the possibility of performing multiple tasks whilst being involved in the interview. Another result of this analysis, previously mentioned in other articles (Alonso, 1998; Callejo Gallego, 2002), is that in-depth telephone interviews allow an amplification of sound elements and silences, which provide relevant information to be used in the result analysis.

There is abundant literature on the use of the telephone in survey questionnaire interviews (Novick, 2008; Sturges & Hanrahan, 2004; Sweet, 2002), and we can find elements in the results of our survey of the influences already mentioned in these studies, such as the influence of telemarketing (Kempf & Remington, 2007), mediation of *Computer Assisted Telephone Interview* (CATI) as standardization element, and the restriction of the role of the interviewer. Other elements such as validity, reliability or credibility, key elements in any research, are present in both qualitative and quantitative researches, and it is not the telephone that affects them, but rather methodological design. The analysis of the role of the telephone in semi-structured in-depth interviews and survey questionnaire interviews does not manage to answer questions referring to the comparison between in-depth interviews through telephone and their most common counterpart, face to face in-depth interviews. This is one of the limitations of this study, which could be addressed in the future to shed light on the advantages and disadvantages derived from the tools used in in-depth interviews.

3. Future Research Lines

This research contributes information about the use of the first parental leave designed exclusively for fathers. Nonetheless, our findings are not the end of the road, as there are plenty of open avenues to continue analysis of the use of parental leave for fathers, as well as changing paternity models. In this sense, one of the future research lines may consist of specifically analyzing childcare carried out by fathers alone, either because the partner is employed during that time or in the case of a single parent family. A research project about this minority group of fathers in relation to leave is in development. Currently, there is very little research about the specific experiences of fathers who carry out childcare alone and have also used some kind of childcare leave (Haas & O'Brien, 2010).

Knowledge of the experience of these fathers, the added value they represent from a sociological perspective of family, the uses of time, gender equality, and balance of work and family life, will widen our understanding of the emerging changes affecting paternity roles. Likewise, there is a lack of information about how the different social actors evaluate the impact and cost of paternity incentives. Another line of research about fathers who use leave alone is their preference in terms of welfare, balance of work and family life. Similarly, it would be worthwhile to inquire into the process of negotiation/decision-making involved in carrying out childcare alone while on leave, what defines couple dynamics, and the strategies they have followed in the past to balance work and family life. Other elements of interest are the consequences of the use of leave alone in gender role distribution, the links with children, and the effects on an individual's professional career.

It would be interesting to compare the experience of fathers who carry out childcare alone in different countries. The undertaking of the same research project in diverse European nations, in as seen

with the number of countries taking part in the “International Network on Leave Policies and Research”, makes this comparison possible. The contribution of the results obtained in the rest of participant countries in this study may provide essential elements for the interpretation of our own national results. It will be possible to compare the impact of different father-oriented policies on work-life balance.

Nonetheless, from the results and limitations of this thesis, ideally it would be possible to carry out a second wave (panel) of the survey “The Social Use of Parental Leave in Spain”, to evaluate the changes among fathers who have used paternity leave. This way, it would be possible to evaluate whether the impact upon role distribution in the domestic sphere has a long-term scope. It would also be possible to test whether values regarding paternity, gender, and childcare change over time. Regarding socialization in the use of parental leave, it could be analyzed whether paternity leave encourages the use of other parental leave. Another advantage that would be provided by this focus would be knowledge about the potential group of fathers who did not use paternity leave in the first wave but used it in the second one. Thus, we could control for the effects of egalitarian bias and know with greater accuracy how paternity values and practices change through the use of paternity leave.

In the field of methodological reflection, and to cover the lack of articles on the use of the telephone in qualitative research, we could carry out a comparison between in-depth face to face and telephone interviews for the same object of study. Performing this comparison analysis would allow, on the one hand, a deepening of the necessary reflection on the use of the telephone in qualitative research and, on the other, the establishment of a series of advantages and disadvantages to be considered when deciding how to carry out an in-depth interview.

Finally, it would be of paramount importance to analyze the impact of a longer period of paternity leave. It was expected that in 2011 paternity leave would be extended up to four weeks. In the event that the duration of paternity leave is extended, there would be a new range of research opportunities on the impact it would have for fathers in terms of childcare, couple dynamics, and change in the role distribution and paternity models. Moreover, from this possible future extension we could evaluate and compare the scope of the use rate, as well as delve into the obstacles and incentives presented by a paid paternity leave for fathers with a longer duration.

Although the economic crisis and decrease in the national budget we are going through at this time seem not to prompt the expected extension of paternity leave in Spain, if we focus on the European trend, childcare leaves for fathers are developing in terms of duration and remuneration through paternity leave, “daddy quota”, and “daddy bonus” (Meilland & Math, 2004; Moss & O'Brien, 2013). Therefore, the extension of parental leave as a tool for work-life and family balance, and as an incentive for more equal distribution of work tasks between genders in the private sphere, is following a growing trend in the European agenda. This extension, endorsed by several previous studies apart from this thesis (Abril, 2013; Borràs et al., 2012; Lapuerta, 2012), reveals itself to be useful, along with other childcare public policies, for the promotion of deeper and more solid effects upon the involvement of fathers in household and family tasks. Fathers' use of paid parental leaves is a step forward in the process of defamiliarization of Spanish society, especially for the increasing double income composition of Spanish couples and the higher male participation in internal family dynamics (Meil, 1997; Meil, 2006). Although at a care level parental leaves promotes the preservation of care within the family instead of relying upon other resources, this care would not lead to a withdrawal from labour market thanks to the cost absorption of the state, not the family, in particular the mother. The double working day of women (Durán Heras, 2010) may be relieved by further

development of parental leave, especially if measures exclusively for fathers are included.

References

- Abril, P. (2013). Decisiones de empleo y cuidado en parejas de dos ingresos en España. *DemoSoc Working Papers*,
- Alonso, L. E. (1998). *La mirada cualitativa en sociología: Una aproximación interpretativa*. Madrid: Editorial Fundamentos.
- Beck, U. (1998). *La sociedad del riesgo* (M. R. Borrás, J. Navarro & D. Jimenez Trans.). Barcelona: Paidós.
- Borràs, V., Colom, S. M., Santamaria, L. C., & Casajust, A. G. (2012). Male hegemony in decline? Reflections on the Spanish case. *Men and Masculinities*, 15(4), 406-423. doi:10.1177/1097184X12455399
- Bourdieu, P. (1994). *Raisons pratiques: Sur la théorie de l'action* Seuil Paris.
- Brandth, B., & Kvande, E. (2002). Reflexive fathers: Negotiating parental leave and working life. *Gender, Work and Organization*, 9(2), 186.
- Bygren, M., & Duvander, A. (2006). Parents' workplace situation and fathers' parental leave use. *Journal of Marriage and Family*, 68(2), 363-372. doi:10.1111/j.1741-3737.2006.00258.x
- Callejo Gallego, J. (2002). Observación, entrevista y grupo de discusión: El silencio de tres prácticas de investigación. *Revista Española De Salud Pública*, 76(5), 409-422.
- Durán Heras, M. Á. (2010). *Tiempo de vida y tiempo de trabajo*. Madrid: Fundación BBVA.
- Duvander, A., & Jans, A. (2009). Consequences of fathers' parental leave use: Evidence from Sweden. *Finnish Yearbook of Population Research*, 2009, 51-62.
- Escot, L., Fernández-Cornejo, J. A., & Poza, C. (2013). Fathers' use of childbirth leave in Spain. The effects of the 13-day paternity leave. *Population Research and Policy Review*, , 1-35.

- Fox, E., Pascall, G., & Warren, T. (2009). Work–family policies, participation, and practices: Fathers and childcare in Europe. *Community, Work & Family*, 12(3), 313-326. doi:10.1080/13668800902966323
- Fuwa, M., & Cohen, P. N. (2007). Housework and social policy. *Social Science Research*, 36(2), 512-530.
- Geisler, E., & Kreyenfeld, M. (2011). Against all odds: Fathers' use of parental leave in Germany. *Journal of European Social Policy*, 21(1), 88-99.
- Haas, L., & O'Brien, M. (2010). New observations on how fathers work and care: Introduction to the special issue—men, work and parenting—part I. *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers*, 8(3), 271-275.
- Haas, L., & Rostgaard, T. (2011). Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: Consequences for the gendered division of leave. *Community, Work & Family*, 14(2), 177-195.
- Haas, L. (2002). The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden. *Community, Work & Family*, 5(3), 319-342.
- Haas, L., & Hwang, C. P. (2008). The impact of taking parental leave on fathers' participation in childcare and relationships with children: Lessons from Sweden. *Community, Work & Family*, 11(1), 85-104.
- Instituto de la mujer. (2009). *Estudio sobre nuevas formas de organización de los tiempos: Estudio de las iniciativas públicas y privadas adaptadas a las necesidades de las personas*
- Kempf, A. M., & Remington, P. L. (2007). New challenges for telephone survey research in the twenty-first century. *Annu.Rev.Public Health*, 28, 113-126.
- Lammi-Taskula, J. (2007). Parental leave for fathers. *Gendered Conceptions and Practices in Families with Young Children in Finland.Stakes: Helsinki*,
- Lammi-Taskula, J. (2008). Doing fatherhood: Understanding the gendered use of parental leave in Finland. *Fathering: A Journal*

- of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers*, 6(2), 133-148. doi:10.3149/fth.0602.133
- Lappegård, T. (2008). Changing the gender balance in caring: Fatherhood and the division of parental leave in Norway. *Population Research and Policy Review*, 27(2), 139-159. doi:10.1007/s11113-007-9057-2
- Lapuerta, I. (2012). Employment, motherhood and parental leaves in Spain.
- Lapuerta, I., Baizán, P., & González, M. J. (2011). Individual and institutional constraints: An analysis of parental leave use and duration in Spain. *Population Research and Policy Review*, 30(2), 185-210. doi:10.1007/s11113-010-9185-y
- Marí-Klose, P., Marí-Klose, M., Vaquera, E., & Argeseanu-Cunningham, S. (2010). *Infancia y futuro. Nuevas realidades, nuevos retos*. (Fundación "La Caixa" 1ª Edición ed.). Barcelona: Fundación "La Caixa".
- Meil, G., García Sainz, C., Luque, M. Á, & Ayuso, L. (2007). *El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas*. Madrid: Fundación General de la Universidad Autónoma de Madrid.
- Meil, G. (1997). La redefinición de la división del trabajo doméstico en la nueva familia urbana española. *REIS: Revista Española De Investigaciones Sociológicas*, (80), 69-94.
- Meil, G. (2006). *Padres e hijos en la España actual*. Barcelona: Fundación "la Caixa".
- Meil, G. (2011). El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicación en el cuidado de los niños en Europa. *Revista Latina De Sociología*, (1), 61-97.
- Meilland, C., & Math, A. (2004). *Family-related leave and industrial relations*. European Industrial Relations Observatory (EIRO). Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/study/TN0403101S.htm>

- Morgan, K. J. (2009). Caring time policies in Western Europe: Trends and implications. *Comparative European Politics*, 7(1), 37-55.
- Moss, P., & O'Brien, M. (2013). In Moss P. (Ed.), *International review of leave policies and related research 2013*. London: Institute of Education University of London.
- Nepomnyaschy, L. (2007). Paternity leave and fathers' involvement with their young children. *Community, Work Family*, 10(4), 427.
- Novick, G. (2008). Is there a bias against telephone interviews in qualitative research? *Research in Nursing & Health*, 31(4), 391-398.
- Ray, R., Gornick, J. C., & Schmitt, J. (2008). *Parental leave policies in 21 countries. Assessing generosity and gender equality*. Washington, D.C: Center for Economic and Policy Research.
- Rege, M., & Solli, I. (2010). The impact of paternity leave on long-term father involvement. CESifo Working Paper Series No. 3130. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1649344>
- Seward, R. R., Yeatts, D. E., Amin, I., & Dewitt, A. (2006). Employment leave and fathers' involvement with children according to mothers and fathers. *Men and Masculinities*, 8(4), 405-427.
- Sturges, J. E., & Hanrahan, K. J. (2004). Comparing telephone and face-to-face qualitative interviewing: A research note. *Qualitative Research*, 4(1), 107-118.
- Sundström, M. (2002). Gender division of childcare and the sharing of parental leave among new parents in Sweden. *European Sociological Review*, 18(4), 433.
- Sweet, L. (2002). Telephone interviewing: Is it compatible with interpretive phenomenological research? *Contemporary Nurse*, 12(1), 58-63.

